

Respondent: **Popescu Ion**

Companie: **SC ALEX SRL**

## Rezultatul prezentului chestionar

Capitolul	Punctajul acumulat	Întrebări aplicabile / Total întrebări
I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile	15.4 / 15.95	29 / 30
II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.	13 / 20	20 / 20
III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă	16 / 18.5	37 / 37
IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii	23 / 28.5	57 / 57
V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă	12 / 15	10 / 11
<b>Total întrebări chestionar:</b>		153 / 155

## Lista completă de răspunsuri

Întrebarea	Răspunsul
<b>I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile</b>	
<b>A.1.1. Compania/instituția/unitatea ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că la nivelul său nu există muncă forțată, indiferent de forma de manifestare a acesteia?</b>	
1. Compania manifestă corectitudine și transparență în elaborarea și semnarea contractelor individuale de muncă, acestea fiind înțelese de către toți lucrătorii.	Adevarat
2. Lucrătorii au dreptul la o durată rezonabilă a preavizului în cazul încetării relației de muncă.	Adevarat
3. Compania nu utilizează forță de muncă angajată fără forme legale, nici în nume propriu și nici din partea agenților sau firmelor subcontractoare.	Adevarat
4. Compania nu condiționează plata salariilor de efectuarea de ore suplimentare și face plățile în mod regulat la data stabilită prin contract.	Adevarat
5. Compania nu obligă angajații să lucreze ore suplimentare împotriva voinței acestora.	Fără informații
<b>A.1.2. Compania/instituția/unitatea respectă standardele minime de vârstă?</b>	
6. Compania are o politică clară privind vârsta minimă de angajare, care respectă legislația națională, dar nu este mai mică de 15 ani.	Adevarat
7. Compania nu angajează nici o persoană cu vârsta de până la 18 ani, înscrisă într-o formă de învățământ, pentru a efectua o muncă care afectează participarea acesteia în procesul educațional.	Adevarat
8. Programele de ucenicie oferite de companie nu constituie componenta principală a forței de muncă utilizată, sunt limitate în timp, sunt efectuate cu autorizarea Ministerului Muncii, și nu interferează cu educația obligatorie a persoanelor implicate în aceste programe.	N/A
<b>A.1.3. Compania /instituția / unitatea nu angajează minori (cu vârsta de până la 18 ani) pentru a efectua o muncă periculoasă sau dăunătoare sănătății, siguranței sau moralei?</b>	
9. Compania are reglementări interne clare cu privire la interzicerea executării sarcinilor/activităților periculoase, dăunătoare sănătății, siguranței și moralei de către lucrătorii cu vârsta de până la 18 ani.	Adevarat
10. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua o muncă care îi expune la abuzuri psihologice, emoționale sau sexuale. (II 3 (a), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii)	Adevarat
11. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra "în subteran, sub apă, la înălțimi periculoase sau în spații închise" (II 3 (b), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
12. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra cu mașini, echipamente și unelte periculoase sau pentru a manevra sau a transporta încărcături grele. (II 3 (c), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
13. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra într-un mediu care îi expune la "substanțe, noxe, agenți sau procese periculoase sau la temperaturi, niveluri de zgomot sau vibrații dăunătoare sănătății lor". (d), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
14. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra în timpul nopții sau într-o poziție /funcție care le impune un program de muncă prelungit. (II 3 (e), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
15. Tinerii lucrători sunt supuși examenelor medicale obligatorii și/sau periodice pentru a se verifica capacitatea lor de a presta munca alocată prin contractul individual de muncă. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 77, articolul 2 (1) (1946), Convenția Organizației Internaționale a Muncii 78, articolul 2 (1) (1946)).	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
16. Managerii și conducătorii locurilor de muncă cunosc și conștientizează limitările privind sarcinile de serviciu ale lucrătorilor cu vârsta de până la 18 ani.	Adevarat
17. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea nu angajează lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua lucrări care ar putea fi periculoase sau dăunătoare pentru dezvoltarea sănătății, siguranței, educației sau moralei.	Adevarat
<b>A.1.4. Compania /instituția / unitatea se asigură că procedurile sale de remunerare, precum și deciziile aferente relațiilor de muncă se bazează pe criterii relevante și obiective?</b>	
18. Compania dispune de politici care să asigure că deciziile de angajare, plasare, remunerare, promovare, instruire, disciplină, pensionare și încetare a raporturilor de muncă din cadrul companiei se bazează numai pe factori obiectivi, care nu sunt legați de sex, vârstă, naționalitate, etnie, rasă, culoare, credință, limbă, handicap mental sau fizic, statutul de membru al unei organizații, opinie, starea de sănătate (inclusiv HIV / SIDA), starea civilă, orientarea sexuală, naștere ori caracteristici civice, sociale, politice sau de afinitate ale lucrătorului.	Adevarat
19. Compania are proceduri pentru a se asigura că prestațiile și serviciile acordate personalului, cum ar fi concediul medical, vacanța, locuința, asistența medicală, transportul etc. sunt furnizate într-o manieră nediscriminatorie.	Adevarat
20. Descrierea posturilor și a sarcinilor de serviciu este definită în mod clar, utilizată de toți managerii cu atribuții de angajare și actualizată frecvent pentru a se asigura că toți lucrătorii sunt angajați și li se acordă promovări de către companie doar pe baza aptitudinilor, calificărilor și experienței necesare pentru respectiva funcție.	Adevarat
21. Anunțurile de recrutare pentru ocuparea forței de muncă nu menționează caracteristici irelevante, cum ar fi rasa, cu excepția cazului în care acestea sunt incluse în promovarea egalității de șanse.	Adevarat
22. Compania nu adresează persoanelor recrutate întrebări privind starea civilă, intenția de a avea copii sau numărul de persoane dependente, metode uneori folosite pentru a evita angajarea femeilor din cauza temerii că îndatoririle lor la domiciliu vor interfera cu gradul de implicare la locul de muncă.	Adevarat
23. Compania nu le cere persoanelor recrutate sau angajate să efectueze teste de sarcină, să facă avorturi sau să semneze acorduri că nu vor rămâne gravide.	Adevarat
24. Compania are metode/proceduri pentru a se asigura că remunerarea se bazează pe factori obiectivi și este implementată într-un mod nediscriminatoriu.	Adevarat
25. Salarizarea în cadrul companiei nu prezintă discrepanțe de remunerare pentru muncă de valoare egală.	Adevarat
26. Compania are un program de formare profesională prin care se oferă instruire, fără discriminare, astfel încât să ajute lucrătorii să obțină calificările necesare pentru a avea acces la funcții din diverse paliere de decizie din cadrul companiei.	Adevarat
27. Managerii cu atribuții de angajare sunt instruiți în ceea ce privește politicile de nediscriminare ale companiei.	Adevarat
28. Lucrătorii au acces la o procedură de contestare prin care pot raporta incidente legate de discriminare și sunt familiarizați cu procedura în cauză.	Adevarat
29. Un individ sau un departament din cadrul companiei este responsabil de monitorizarea respectării de către companie a standardelor și politicilor de nediscriminare.	Adevarat
30. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că practicile de angajare ale companiei sunt nediscriminatorii.	Adevarat
<b>II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.</b>	
<b>A.2.1. Recunoaște compania/instituția / unitatea, drepturile de liberă asociere a lucrătorilor săi, inclusiv dreptul de la negociere colectivă?</b>	
31. Compania are o politică/modalitate/procedură de recunoaștere a libertății de asociere a lucrătorilor săi.	Fals
32. Compania recunoaște organizațiile sindicale în scopuri de negociere colectivă.	Adevarat
33. Compania nu face discriminări și nu acționează împotriva angajaților prin represalii pentru exercitarea drepturilor salariaților, pentru participarea la activități sindicale sau raportarea încălcărilor legale suspectate.	Adevarat
34. Compania are încheiat la nivel de unitate un contract colectiv de muncă, încheiat cu o organizație sindicală.	Adevarat
35. Compania are încheiat un contract colectiv de muncă semnat cu reprezentanții lucrătorilor, alții decât reprezentanții organizațiilor sindicale.	Adevarat
36. Compania este membră a unei federații patronale la nivelul sectorului de activitate din care face parte.	Fals
37. Compania organizează consultări periodice cu reprezentanții lucrătorilor în privința îmbunătățirii condițiilor de muncă și a remunerării, soluționării litigiilor, gestionarea relațiilor interne și a problemelor de interes comun.	Fals
38. Societatea furnizează copii ale contractelor colective de muncă aplicabile și le pune la dispoziția lucrătorilor și reprezentanților acestora, astfel încât termenii care urmează să fie negociați să fie ușor accesibili.	Adevarat
39. Compania furnizează reprezentanților lucrătorilor informațiile relevante din cadrul companiei, necesare îndeplinirii de către aceștia a atribuțiilor lor specifice, astfel încât să poată negocia aspecte relevante și de interes pentru lucrători.	Adevarat
40. Compania permite reprezentanților lucrătorilor să aibă acces rezonabil la locurile de muncă ale angajaților și la facilitățile companiei, necesare pentru a-și îndeplini responsabilitățile ca reprezentanți ai drepturilor și intereselor lucrătorilor.	Adevarat
41. Societatea acordă o notificare/preaviz rezonabilă; se consultă cu reprezentanții lucrătorilor atunci când apar modificări iminente în organizarea/funcționarea companiei care ar afecta forța de muncă, precum fuziunile și disponibilizările preconizate.	Adevarat
42. Compania nu exercită o influență nejustificată, delegări/detașări de angajați sau alte tactici coercitive (cum ar fi nefurnizarea informațiilor financiare, a salarizării, a politicilor de angajare, etc.) pentru a interfera în mod necorespunzător limitând capacitatea reprezentanților lucrătorilor de a negocia efectiv în numele membrilor săi în perioada procesului de negociere.	Fals
43. Compania nu utilizează modalități de presiune de orice fel pentru a descuraja grevele, a intimida lucrătorii sau a interfera cu exercitarea drepturilor angajaților și ale organizațiilor sindicale ale acestora.	Adevarat
44. Compania depune eforturi pentru a proteja angajații împotriva hărțuirii pe motive de apartenență sindicală din partea altor lucrători, sau din partea lucrătorilor cu funcții de conducere în companie.	Adevarat
45. Organizațiile sindicale/ Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea le recunoaște poziția și atribuțiile care le au, le permite accesul la locurile de muncă ale angajaților și interacționează cu acestea cu bună-credință în timpul procesului de negociere colectivă.	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
<b>A.2.2. Dacă sindicatele nu sunt permise în zona de desfășurare efectivă a activității angajaților sau sunt permise numai organizații reprezentative, compania / instituția / unitatea stabilește măsuri alternative pentru a permite angajaților să se adune în mod independent pentru a discuta probleme legate de muncă?</b>	
46. Compania permite angajaților să aibă întâlniri regulate, unde angajații pot discuta liber despre condițiile de muncă și drepturi salariale.	Fals
47. Spațiile pentru aceste întâlniri sunt disponibile numai pentru întâlniri ale angajaților, pentru a discuta despre salarii și condiții de muncă.	Fals
48. Managementul se întâlnește în mod regulat cu organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților pentru a discuta despre probleme legate de muncă, precum și despre orice nemulțumiri pe care angajații ar dori să le ridice.	F/A
49. Lucrătorii pot să dea detalii despre întâlnirea anterioară a lucrătorilor și există procese verbale ale întâlnirilor sau alte documente de la astfel de întâlniri.	Adevarat
50. Angajații confirmă că li se dă posibilitatea să participe la întâlniri cu privire la condițiile lor de lucru, iar reprezentanții lor se întâlnesc în mod regulat cu conducerea pentru a discuta aceste aspecte.	Adevarat
<b>III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă</b>	
<b>A.3.1. Compania asigură lucrătorilor săi facilități de lucru sigure și adecvate din punct de vedere al sănătății?</b>	
51. Compania dispune de politici și proceduri eficiente de prevenire și remediere a sănătății și securității în muncă, care respectă standardele minime legale.	Adevarat
52. Standardele de sănătate și securitate în muncă ale companiei sunt puse la dispoziția angajaților într-un limbaj pe care îl înțeleg.	Adevarat
53. Compania are un plan de măsuri care se aplică tuturor lucrătorilor în cazul încălcării standardelor de sănătate și securitate în muncă adoptate la nivelul companiei.	Adevarat
54. Compania cercetează/documentează accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale și își ajustează procesele pentru a preveni problemele recurente.	Adevarat
55. Compania monitorizează în mod obișnuit procesele de producție, mașinile și echipamentele sale pentru a se asigura că acestea sunt sigure și în stare bună de funcționare.	Adevarat
56. Compania are desemnat un reprezentant cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau la nivelul său este constituit un comitet de sănătate și securitate în muncă, iar întrunirile au loc periodic în vederea monitorizării permanente de condițiilor de muncă.	Adevarat
57. Compania are o procedură agreată cu sindicatele/reprezentanții salariaților pentru preluare, analiză și răspuns la plângerile privind sănătatea și securitatea în muncă.	Adevarat
58. Responsabilitățile pentru sarcinile de sănătate și securitate în muncă sunt clar evidențiate la toate departamentele/compartimentele companiei și există un sistem de monitorizare a răspunderii în raport cu aceste sarcini.	Adevarat
59. Lucrătorii, managerii și conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să răspundă situațiilor de urgență la locul de muncă, iar trusele de prim ajutor sunt disponibile și la îndemână.	Adevarat
60. Leșirile de urgență nu sunt obstrucționate.	Adevarat
61. Există stingătoare de incendiu complete funcționale și ieșiri de incendiu la toate locurile de muncă.	Adevarat
62. Spațiile și echipamentele de lucru sunt întreținute și păstrate curate (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 7).	Adevarat
63. Locul de muncă este suficient ventilat, cu aer proaspăt sau purificat, adecvat climatului și condițiilor efective din sectoarele în care lucrătorii își desfășoară activitatea. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 8).	Adevarat
64. Temperatura la locurile de muncă este confortabilă și stabilă, și nu afectează sănătatea angajaților. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 10).	Adevarat
65. Locurile de muncă au iluminare suficientă și adecvată (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 18).	Adevarat
66. Apa potabilă este disponibilă pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 12).	Adevarat
67. Sunt asigurate și întreținute corespunzător instalațiile și grupurile igienico-sanitare de la locurile de muncă ale lucrătorilor (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 13).	Adevarat
68. Scaunele de lucru necesare lucrătorilor sunt suficiente, adecvate și confortabile (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 14).	Adevarat
69. Compania furnizează facilități adecvate/corespunzătoare pentru schimbarea, depozitarea și uscarea echipamentului de lucru/protecție (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 15).	Adevarat
70. Sunt disponibile facilități curate și adecvate pentru depozitarea alimentelor, precum și zone destinate servirii mesei, pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 litera (b)).	Adevarat
71. Facilitățile de locuit, acolo unde este cazul, sunt curate, adecvate și respectă cerințele minim necesare pentru un trai decent pentru lucrători. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 (b)).	Adevarat
72. Compania asigură grupuri sanitare curate și adecvate pentru ambele sexe (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 161, articolul 13).	Adevarat
73. Se acordă o atenție deosebită sănătății și securității în muncă a femeilor însărcinate, a angajaților cu handicap și a altor categorii de lucrători vulnerabili.	Adevarat
74. Angajații au acces la informații privind sănătatea și securitatea în muncă, în raport cu sarcinile de serviciu proprii și cu activitatea companiei.	Adevarat
75. Inspecțiile/controalele privind îndeplinirea cerințelor legale de sănătate și securitate în muncă, confirmă faptul că locul de muncă este sigur, curat, confortabil și igienic.	Adevarat
<b>A.3.2. Compania oferă angajaților săi echipamentele de protecție necesare, precum și instructajul necesar pentru a-și îndeplini sarcinile în siguranță?</b>	
76. Politica și procedurile din cadrul companiei impun ca toți angajații să beneficieze de echipament de protecție specific și de instructajul necesar, pentru a-și îndeplini în siguranță sarcinile de serviciu.	F/A

Întrebarea	Răspunsul
77. Compania se informează despre evoluțiile cercetărilor în ceea ce privește materialele dăunătoare și echipamentele de siguranță specifice activității sale, pentru a asigura o protecție adecvată a lucrătorilor față de pericolele prezente în activitățile și sarcinile de serviciu.	Fals
78. Toți lucrătorii sunt protejați împotriva proceselor tehnologice, substanțelor și procedurilor care sunt dăunătoare, nesănătoase, toxice sau nocive (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, (120, 1964) articolul 17), inclusiv următoarele:  a. expunerea la substanțe chimice nocive sau agenți biologici b. expunere care poate provoca schimbări fizice, fiziologice sau psihologice nedorite c. expunere la zgomot puternic d. expunerea la vapori toxici, emisii, fum, gaze, mirosuri sau alte forme de poluare a aerului e. expunere la vibrații f. expunerea la radiații g. expunerea la șocuri electrice și curenți h. expunerea la flăcări i. expunerea la agenți incendiari sau explozivi j. expunerea la zăpadă, gheață sau alte suprafețe alunecoase k. expunerea la temperaturi extreme l. expunerea la obiecte care pot să cadă (de exemplu pe șantierul de construcții sau pe platformele petroliere) m. expunerea la azbest, cărbune și alte substanțe care provoacă boli respiratorii dacă sunt inhalate sau ingerate n. expunerea la lumină puternică sau la soare o. expunerea la mașini periculoase (de exemplu ferăstraie, prese) p. expunerea la plumb și benzen q. expunerea la fum de țigară sau de trabuc (de exemplu în baruri și restaurante) r. expunerea la resturi, particule sau scântei zburătoare s. expunerea la orice altă substanță chimică sau agent dăunător ori amenințător.	Fals
79. Echipamentele de protecție furnizate de companie sunt adaptate diferențelor de gen și nevoilor speciale ale femeilor însărcinate.	Adevarat
80. Angajații companiei au acces la informații cu privire la riscurile pentru sănătatea și securitate în muncă specifice locurilor lor de muncă și despre necesitatea echipamentului de protecție adecvat.	Adevarat
81. În situația achiziționării de mașini și piese noi, ori a introducerii în mediul de lucru a unor substanțe sau tehnici de lucru noi, experții în domeniu oferă demonstrații practice angajaților cu privire la modul de utilizare a acestora înainte de a fi încorporate în procesul de lucru.	Adevarat
82. Compania are o politică de formare continuă în ceea ce privește actualizarea cunoștințelor și abilităților angajaților.	Adevarat
83. În cazul repartizării unor sarcini de lucru noi, compania se asigură că salariații aflați într-o astfel de situație sunt instruiți de către un expert bine informat, într-un limbaj adecvat, înainte de îndeplinirea noilor sarcini de serviciu.	Fals
84. Angajatorul ține o evidență exactă și detaliată cu privire la: persoanele instruite, sarcinile pentru care a fost instruit fiecare angajat, modul în care a fost instruit (durata, metoda) și de către cine (numele instructorului).	Adevarat
85. Dacă apare un accident de muncă, compania evaluează incidentul, corectează cauzele producerii incidentului și oferă o campanie educațională internă cu privire la riscurile asociate activității care a cauzat vătămarea.	Adevarat
86. Lucrătorii nu prezintă vătămări corporale sau boli care rezultă din expunerea necorespunzătoare la factori de risc și lipsa echipamentului de protecție.	Adevarat
87. Angajații, sindicatele și inspectorii de securitate confirmă faptul că angajații companiei sunt pregătiți corespunzător și dispun de echipamentul de protecție necesar pentru a-și îndeplini toate sarcinile legate de muncă.	Fals
<b>IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii</b>	
<b>A.4.1. Compania / instituția / unitatea ia măsuri pentru a proteja lucrătorii de acte de hărțuire, amenințare sau abuz fizic, verbal, sexual sau psihic la locul de muncă, inclusiv la stabilirea și punerea în aplicare a măsurilor disciplinare?</b>	
88. Compania are și aplică o politică de prevenire a violenței și hărțuirii la locul de muncă, care notifică angajaților obligațiile lor de a se abține de la comportamente violente, amenințătoare sau abuzive față de ceilalți.	Adevarat
89. Compania are un mecanism/procedură de primire a sesizărilor / rapoartelor privind violența, amenințările și hărțuirea la locul de muncă, acest mecanism fiind conceput special pentru a aborda în mod competent toate tipurile de abateri la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală.	Adevarat
90. Compania investighează cu promptitudine toate reclamațiile privind violența, hărțuirea și amenințările la locul de muncă și ia măsurile adecvate de prevenire, inclusiv prin sancțiuni disciplinare.	Fals
91. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să utilizeze tehnici adecvate de management, inclusiv măsuri disciplinare adecvate și sunt instruiți să se abțină de la hărțuire, comportamentul violent, amenințător și abuziv.	Adevarat
92. Compania are în implementare o politică dedicată combaterii stresului și tensiunilor la locul de muncă (cum ar fi tensiunile rasiale), care ar putea conduce ulterior la comportamente abuzive, violente sau de hărțuire.	Adevarat
93. Compania facilitează comunicarea deschisă și crearea procedurilor pentru rezolvarea problemelor, menite să descurajeze, să monitorizeze, să prevină dar și să raporteze situațiile de violență la locul de muncă.	Adevarat
94. Compania ia măsuri specifice pentru a proteja lucrătorii de comportamentul hărțuitor, violent și amenințător al unor persoane din afară, cu care aceștia interacționează în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.	Fals
95. Atunci când există suficiente dovezi că un angajat s-a implicat într-un act de violență, compania anunță autoritățile competente cu privire la persoana și fapta în cauză.	Fără informații
96. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea dispune de măsuri adecvate pentru a proteja angajații de hărțuire, comportament abuziv și amenințător.	Fără informații
97. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea nu folosește pedepse corporale, constrângeri fizice sau mentale în cadrul procedurilor de cercetare disciplinare.	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
<b>A.4.2. Are compania / instituția / unitatea mecanisme de audiere, prelucrare și soluționare a plângerilor angajaților?</b>	
98. Compania a agreeat cu organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor o procedură transparentă și echitabilă de sesizare și soluționare a reclamațiilor.	Adevarat
99. Compania se asigură că sunt respectate cerințele privind audierea echitabilă/ transparentă în raport cu toate reclamațiile prezentate societății.	Adevarat
100. Compania a înființat comitete/comisii responsabile cu audierea, prelucrarea și soluționarea conflictelor. Acestea au o reprezentare egală a angajatorului și a lucrătorilor. (Declarația tripartită a principiilor privind întreprinderile multinaționale și politica socială din 1977, OIM, articolul 58)	Adevarat
101. Lucrătorii companiei cunosc procedura de soluționare a reclamațiilor / conflictelor existentă în cadrul companiei și sunt dispuși să depună plângeri anonime dacă preferă să facă acest lucru.	Adevarat
102. Organizațiilor sindicale/Reprezentanților lucrătorilor li se permite să participe, împreună cu angajatul, la orice audiere ținută în legătură cu o plângere.	Fără informații
103. Evidențele companiei reflectă faptul că societatea analizează sistematic și obiectiv orice plângere depusă și efectuează acțiuni corectare atunci când este necesar.	Adevarat
104. Procedura de reclamare este nediscriminatorie și este capabilă să răspundă inclusiv problemelor legate de gen, cum ar fi hărțuirea sexuală.	Adevarat
105. Compania nu ia măsuri coercitive asupra lucrătorilor care depun plângeri.	Fără informații
106. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că au acces la procedură de reclamare care abordează problemele ridicate de aceștia într-o manieră echitabilă, transparentă și sistematică.	Adevarat
<b>A.4.3. Compania / instituția / unitatea oferă un salariu care le permite lucrătorilor să acopere nevoile de bază ale acestora și ale persoanelor aflate în întreținerea lor?</b>	
107. Compania are o politică care stipulează că lucrătorii au dreptul la un salariu decent, suficient pentru a satisface nevoile de bază (hrană, îmbrăcăminte sau locuință) dar și pentru a permite lucrătorilor efectuarea de cheltuieli precum cele aferente: educației și formării profesionale, menținerii unui anumit statut social sau destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Adevarat
108. Compania știe dacă salariul minim acordat în regiunea unde operează este suficient pentru a satisface nevoile de bază și pentru a oferi lucrătorilor posibilitatea de a efectua cheltuieli privind educația și formarea profesională cu menținerea unui anumit statut social și cheltuieli destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Fără informații
109. Dacă standardele naționale minime de salarizare sunt insuficiente pentru a satisface nevoile de bază ale angajaților și ale persoanelor aflate în întreținerea acestora, compania dialoghează cu sindicatele și alte organisme de stat responsabile de reglementarea problemelor pieței muncii pentru a primi îndrumări cu privire la standardul potrivit de plată al lucrătorilor proprii.	Fără informații
110. Compania negociază standardele salariale minime prin contract colectiv de muncă cu reprezentanții sindicali înainte de a pune în aplicare politicile salariale.	Adevarat
111. Compania nu folosește un număr excesiv de posturi cu fracțiune de normă, ca metodă de a evita plata unor salarii și beneficii integrale lucrătorilor săi.	Adevarat
112. Compania plătește salariile la timp și nu operează rețineri din salariu pentru măsuri disciplinare sau alte deduceri care nu sunt autorizate de legislația națională, fără consimțământul acordat în mod liber de angajat.	Adevarat
113. Nu sunt necesare ore suplimentare pentru ca lucrătorii să câștige un salariu decent.	Adevarat
114. Sistemele de plată în acord sunt monitorizate pentru a se asigura că salariul total plătit corespunde cerințelor pentru salarii decente.	Adevarat
115. Compania practică prețuri de achiziție astfel încât să permită plata unor salarii decente.	Adevarat
116. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea plătește salariaților un salariu decent.	Fără informații
117. Mai puțin de 10% din salariați au salariul de bază mai mic decât 115% din salariul minim, raportat la timp complet de muncă.	Fără informații
<b>A.4.4. Compania / instituția / unitatea se asigură că săptămâna de lucru este limitată la 40 de ore, iar orele suplimentare sunt voluntare, rare și nu depășesc 8 ore pe săptămână și că angajații au la dispoziție pauze rezonabile în timpul muncii și perioade de odihnă suficiente între schimburi?</b>	
118. Compania elaborează / modifică normele de muncă astfel încât să asigure un ritm normal de muncă ce permite executarea normei în programul normal de lucru și la o intensitate normală a muncii.	Adevarat
119. Compania încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată doar pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe sau pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier sau prin agent de muncă temporară în procent de max 10% din totalul contractelor încheiate.	Adevarat
120. Compania încheie contracte de muncă cu timp parțial în procent de max 10% din total contracte încheiate.	Adevarat
121. Timpul de lucru al companiei este limitat la 40 pe săptămână, atât prin politica companiei, cât și în practică (sau mai puțin ore dacă așa este prevăzut de legislația națională sau standardele sectorului). (Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru la nivel de Sector) Convenția (C1, 1919); Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru (comerț), articolele 3 și 4 (C30, 1930).	Adevarat
122. Compania garantează că orele suplimentare sunt voluntare, rare, remunerate la o rată superioară și nu depășesc 8 ore pe săptămână.	Adevarat
123. Angajații companiei au la dispoziție cel puțin 48 de ore de odihnă consecutive în fiecare șapte zile (sau mai mult timp de odihnă, dacă sunt prevăzute de legislația națională sau standardele industriale). (Convenția privind repausul săptămânal al organizației internaționale a muncii (comerț), articolul 6 (C106, 1957); Convenția privind perioada de odihnă săptămânală a Organizației Internaționale a Muncii (C14, 1921).	Adevarat
124. Angajații companiei primesc cel puțin o pauză de 30 de minute pentru fiecare 8 ore de lucru sau 1 oră pentru 12 ore lucrate.	Adevarat
125. Compania se străduiește să angajeze numărul de lucrători necesari pentru a satisface nevoile de producție, astfel încât angajații să-și poată îndeplini sarcinile de lucru în durata timpului normal de lucru zilnic și săptămânal.	Adevarat
126. Pauzele sunt programate sistematic, pentru a se asigura că nici un angajat nu este obligat să lucreze pentru o perioadă lungă de timp în timpul unui schimb, fără o perioadă de odihnă.	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
127. Compania are implementată o durată a muncii de 40 ore pe săptămână. (Organizația Convenția Organizației Internaționale a Muncii 47 (C47, 1935)).	Adevarat
128. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt conștienți de faptul că angajaților li se permite să utilizeze toaleta ori de câte ori este necesar și nu doar în timpul pauzelor desemnate.	Adevarat
129. În cazul în care compania este situată la o distanță semnificativă de orice loc de unde se poate procura hrană, sau dacă angajații trebuie să ia măsuri speciale pentru servirea mesei, (cum ar fi să-și schimbe îmbrăcămintea de protecție, specific laboratoarelor,) pauza este extinsă pentru a permite un timp suplimentar pentru astfel de activități.	Adevarat
130. Numărul accidentelor de muncă cauzate de oboseală la nivelul societății nu este excesiv pentru tipul de activități pe care le desfășoară compania.	Adevarat
131. Compania nu încurajează angajații să evite pauzele prin recompensarea celor care nu își folosesc timpul de pauză.	Adevarat
132. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă că în timpul zilei li se oferă pauze periodice pentru a mânca, a se odihni și utiliza toaleta și că programul de lucru este limitat la 40 de ore pe săptămână.	Adevarat
<b>A.4.5. Compania / instituția / unitatea respectă drepturile de confidențialitate ale angajaților săi ori de câte ori colectează informații private sau implementează practici de monitorizare a angajaților?</b>	
133. Compania are o politică clară de confidențialitate, evidențiind practicile de colectare și monitorizare a datelor.	Adevarat
134. Politica sau liniile directoare ale companiei precizează ce fel de informații personale sunt păstrate despre angajați, unde sunt stocate, cine are acces și cine le gestionează.	Adevarat
135. Compania dezvăluie angajaților scopul specific concret pentru colectarea informațiilor pe care le păstrează.	Adevarat
136. Compania nu încearcă să obțină informații de la o persoană cu care angajatul are o relație privilegiată, inclusiv un soț, preot, medic sau avocat, fără consimțământul scris în prealabil al angajatului.	Adevarat
137. Compania informează o persoană dacă este vizată în mod special pentru o monitorizare specială.	Adevarat
138. Angajații sunt informați de toate monitorizările desfășurate la locul de muncă.	Adevarat
139. Angajații au acces la toate datele cu caracter personal colectate despre ei, inclusiv datele obținute prin monitorizare.	Adevarat
140. Compania nu dezvăluie, nu reține sau nu utilizează în mod nejustificat orice date cu caracter personal despre un angajat - date care au fost colectate în mod inadecvat în timpul procesului de monitorizare.	Adevarat
141. Colectarea de date și utilizarea monitorizării sunt realizate într-o manieră nediscriminatorie și transparentă.	Adevarat
142. Nu există camere video sau mecanisme de monitorizare în sălile de toaletă sau în vestiare.	Adevarat
143. Organizațiile sindicale și angajații confirmă că practicile de monitorizare ale companiei respectă dreptul la viața privată și că angajații sunt informați cu privire la practicile de monitorizare ale companiei.	Fals
144. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă faptul că societatea solicită numai informații rezonabile din partea acestora și că scopurile solicitării informațiilor sunt clar explicate.	Adevarat
<b>V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă</b>	
<b>A.5.1. Compania respectă obligațiile de informare și consultare a lucrătorilor?</b>	
145. Informarea și consultarea lucrătorilor / organizațiilor sindicale/ reprezentanților lucrătorilor au caracter permanent și se exercită continuu, independent de împrejurarea că realizarea sa efectivă presupune o anumită periodicitate.	Adevarat
146. Angajatorul parcurge procedura de informare și consultare cel puțin trimestrial sau ori de câte ori are loc o schimbare semnificativă a situației economice a întreprinderii, a situației, structurii și evoluției probabile a ocupării forței de muncă sau intenționează luarea unor decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă.	Adevarat
147. Compania are reglementări interne privind informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor (contract colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate, acord special încheiat în acest scop de către partenerii sociali sau regulament intern).	N/A
148. Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților-lucrătorilor să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.	Adevarat
149. Angajatorul și organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților/lucrătorilor au stabilit în concret categoriile de informații ce fac obiectul informării și consultării, precum și domeniile de decizie în privința condițiilor de muncă și pot decide, de asemenea, să le extindă prin acordul lor.	F/A
150. Partenerii sociali au convenit în concret asupra categoriilor de informații confidențiale, inclusiv prin enumerarea lor limitativă sau exemplificativă, după caz.	Adevarat
151. Informarea lucrătorilor cuprinde cel puțin următoarele elemente:  a. Evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a întreprinderii, furnizând informații cu privire la aspecte precum: b. Situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă, furnizând informații cu privire la aspecte precum: c. Deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, precum cele referitoare la organizarea timpului de lucru și implementarea unor noi forme de organizare a muncii.	Adevarat
152. Organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților-lucrătorilor beneficiază în exercițiul funcțiilor de protecție și de garanții suficiente pentru a realiza într-o măsură adecvată sarcinile ce le-au fost încredințate de către lucrători.	Adevarat
153. Compania consultă organizațiile sindicale /reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea Regulamentului intern și tine cont de punctul de vedere al acestora	Fals
154. Compania consultă organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea normelor de muncă.	Adevarat
155. Compania efectuează, atunci când este cazul, concedieri colective doar după desfășurarea de negocieri și proceduri prealabile cu organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților inclusiv în ceea ce privește metodele și mijloacele de evitare a acestora.	Adevarat

Respondent: **BICA FLORIN**

Companie: **TELEKOM ROMANIA MOBILE COMMUNICATIONS**

### Rezultatul prezentului chestionar

Capitolul	Punctajul acumulat	Întrebări aplicabile / Total întrebări
I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile	0 / 16.5	30 / 30
II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.	1 / 20	20 / 20
III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă	1.5 / 18.5	37 / 37
IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii	0 / 28.5	57 / 57
V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă	0 / 16.5	11 / 11
<b>Total întrebări chestionar:</b>		155 / 155

### Lista completă de răspunsuri

Întrebarea	Răspunsul
<b>I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile</b>	
<b>A.1.1. Compania/instituția/unitatea ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că la nivelul său nu există muncă forțată, indiferent de forma de manifestare a acesteia?</b>	
1. Compania manifestă corectitudine și transparență în elaborarea și semnarea contractelor individuale de muncă, acestea fiind înțelese de către toți lucrătorii.	Fals
2. Lucrătorii au dreptul la o durată rezonabilă a preavizului în cazul încetării relației de muncă.	Fals
3. Compania nu utilizează forță de muncă angajată fără forme legale, nici în nume propriu și nici din partea agenților sau firmelor subcontractoare.	Fals
4. Compania nu condiționează plata salariilor de efectuarea de ore suplimentare și face plățile în mod regulat la data stabilită prin contract.	Fals
5. Compania nu obligă angajații să lucreze ore suplimentare împotriva voinței acestora.	Fals
<b>A.1.2. Compania/instituția/unitatea respectă standardele minime de vârstă?</b>	
6. Compania are o politică clară privind vârsta minimă de angajare, care respectă legislația națională, dar nu este mai mică de 15 ani.	Fără informații
7. Compania nu angajează nici o persoană cu vârsta de până la 18 ani, înscrisă într-o formă de învățământ, pentru a efectua o muncă care afectează participarea acesteia în procesul educațional.	Fără informații
8. Programele de ucenicie oferite de companie nu constituie componenta principală a forței de muncă utilizată, sunt limitate în timp, sunt efectuate cu autorizarea Ministerului Muncii, și nu interferează cu educația obligatorie a persoanelor implicate în aceste programe.	Fără informații
<b>A.1.3. Compania /instituția / unitatea nu angajează minori (cu vârsta de până la 18 ani) pentru a efectua o muncă periculoasă sau dăunătoare sănătății, siguranței sau moralei?</b>	
9. Compania are reglementări interne clare cu privire la interzicerea executării sarcinilor/activităților periculoase, dăunătoare sănătății, siguranței și moralei de către lucrătorii cu vârsta de până la 18 ani.	Fără informații
10. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua o muncă care îi expune la abuzuri psihologice, emoționale sau sexuale. (II 3 (a), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii)	Fără informații
11. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra "în subteran, sub apă, la înălțimi periculoase sau în spații închise" (II 3 (b), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Fără informații
12. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra cu mașini, echipamente și unelte periculoase sau pentru a manevra sau a transporta încărcături grele. (II 3 (c), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Fără informații
13. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra într-un mediu care îi expune la "substanțe, noxe, agenți sau procese periculoase sau la temperaturi, niveluri de zgomot sau vibrații dăunătoare sănătății lor". (d), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Fără informații
14. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra în timpul nopții sau într-o poziție /funcție care le impune un program de muncă prelungit. (II 3 (e), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Fără informații
15. Tinerii lucrători sunt supuși examenelor medicale obligatorii și/sau periodice pentru a se verifica capacitatea lor de a presta munca alocată prin contractul individual de muncă. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 77, articolul 2 (1) (1946), Convenția Organizației Internaționale a Muncii 78, articolul 2 (1) (1946)).	Fără informații

Întrebarea	Răspunsul
16. Managerii și conducătorii locurilor de muncă cunosc și conștientizează limitările privind sarcinile de serviciu ale lucrătorilor cu vârsta de până la 18 ani.	Fără informații
17. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea nu angajează lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua lucrări care ar putea fi periculoase sau dăunătoare pentru dezvoltarea sănătății, siguranței, educației sau moralei.	Fără informații
<b>A.1.4. Compania /instituția / unitatea se asigură că procedurile sale de remunerare, precum și deciziile aferente relațiilor de muncă se bazează pe criterii relevante și obiective?</b>	
18. Compania dispune de politici care să asigure că deciziile de angajare, plasare, remunerare, promovare, instruire, disciplină, pensionare și încetare a raporturilor de muncă din cadrul companiei se bazează numai pe factori obiectivi, care nu sunt legați de sex, vârstă, naționalitate, etnie, rasă, culoare, credință, limbă, handicap mental sau fizic, statutul de membru al unei organizații, opinie, starea de sănătate (inclusiv HIV / SIDA), starea civilă, orientarea sexuală, naștere ori caracteristici civice, sociale, politice sau de afinitate ale lucrătorului.	Fals
19. Compania are proceduri pentru a se asigura că prestațiile și serviciile acordate personalului, cum ar fi concediul medical, vacanța, locuința, asistența medicală, transportul etc. sunt furnizate într-o manieră nediscriminatorie.	Fals
20. Descrierea posturilor și a sarcinilor de serviciu este definită în mod clar, utilizată de toți managerii cu atribuții de angajare și actualizată frecvent pentru a se asigura că toți lucrătorii sunt angajați și li se acordă promovări de către companie doar pe baza aptitudinilor, calificărilor și experienței necesare pentru respectiva funcție.	Fals
21. Anunțurile de recrutare pentru ocuparea forței de muncă nu menționează caracteristici irelevante, cum ar fi rasa, cu excepția cazului în care acestea sunt incluse în promovarea egalității de șanse.	Fals
22. Compania nu adresează persoanelor recrutate întrebări privind starea civilă, intenția de a avea copii sau numărul de persoane dependente, metode uneori folosite pentru a evita angajarea femeilor din cauza temerii că îndatoririle lor la domiciliu vor interfera cu gradul de implicare la locul de muncă.	Fals
23. Compania nu le cere persoanelor recrutate sau angajate să efectueze teste de sarcină, să facă avorturi sau să semneze acorduri că nu vor rămâne gravide.	Fără informații
24. Compania are metode/proceduri pentru a se asigura că remunerarea se bazează pe factori obiectivi și este implementată într-un mod nediscriminatoriu.	Fals
25. Salarizarea în cadrul companiei nu prezintă discrepanțe de remunerare pentru muncă de valoare egală.	Fals
26. Compania are un program de formare profesională prin care se oferă instruire, fără discriminare, astfel încât să ajute lucrătorii să obțină calificările necesare pentru a avea acces la funcții din diverse paliere de decizie din cadrul companiei.	Fals
27. Managerii cu atribuții de angajare sunt instruiți în ceea ce privește politicile de nediscriminare ale companiei.	Fals
28. Lucrătorii au acces la o procedură de contestare prin care pot raporta incidente legate de discriminare și sunt familiarizați cu procedura în cauză.	Fals
29. Un individ sau un departament din cadrul companiei este responsabil de monitorizarea respectării de către companie a standardelor și politicilor de nediscriminare.	Fals
30. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că practicile de angajare ale companiei sunt nediscriminatorii.	Fals
<b>II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.</b>	
<b>A.2.1. Recunoaște compania/instituția / unitatea, drepturile de liberă asociere a lucrătorilor săi, inclusiv dreptul de la negociere colectivă?</b>	
31. Compania are o politică/modalitate/procedură de recunoaștere a libertății de asociere a lucrătorilor săi.	Fals
32. Compania recunoaște organizațiile sindicale în scopuri de negociere colectivă.	Fals
33. Compania nu face discriminări și nu acționează împotriva angajaților prin represalii pentru exercitarea drepturilor salariaților, pentru participarea la activități sindicale sau raportarea încălcărilor legale suspectate.	Fals
34. Compania are încheiat la nivel de unitate un contract colectiv de muncă, încheiat cu o organizație sindicală.	Adevarat
35. Compania are încheiat un contract colectiv de muncă semnat cu reprezentanții lucrătorilor, alții decât reprezentanții organizațiilor sindicale.	Fals
36. Compania este membră a unei federații patronale la nivelul sectorului de activitate din care face parte.	Fără informații
37. Compania organizează consultări periodice cu reprezentanții lucrătorilor în privința îmbunătățirii condițiilor de muncă și a remunerării, soluționării litigiilor, gestionarea relațiilor interne și a problemelor de interes comun.	Fals
38. Societatea furnizează copii ale contractelor colective de muncă aplicabile și le pune la dispoziția lucrătorilor și reprezentanților acestora, astfel încât termenii care urmează să fie negociați să fie ușor accesibili.	Fals
39. Compania furnizează reprezentanților lucrătorilor informațiile relevante din cadrul companiei, necesare îndeplinirii de către aceștia a atribuțiilor lor specifice, astfel încât să poată negocia aspecte relevante și de interes pentru lucrători.	Fals
40. Compania permite reprezentanților lucrătorilor să aibă acces rezonabil la locurile de muncă ale angajaților și la facilitățile companiei, necesare pentru a-și îndeplini responsabilitățile ca reprezentanți ai drepturilor și intereselor lucrătorilor.	Fals
41. Societatea acordă o notificare/preaviz rezonabilă; se consultă cu reprezentanții lucrătorilor atunci când apar modificări iminente în organizarea/funcționarea companiei care ar afecta forța de muncă, precum fuziunile și disponibilizările preconizate.	Fals
42. Compania nu exercită o influență nejustificată, delegări/detașări de angajați sau alte tactici coercitive (cum ar fi nefurnizarea informațiilor financiare, a salarizării, a politicilor de angajare, etc.) pentru a interfera în mod necorespunzător limitând capacitatea reprezentanților lucrătorilor de a negocia efectiv în numele membrilor săi în perioada procesului de negociere.	Fals
43. Compania nu utilizează modalități de presiune de orice fel pentru a descuraja grevele, a intimida lucrătorii sau a interfera cu exercitarea drepturilor angajaților și ale organizațiilor sindicale ale acestora.	Fals
44. Compania depune eforturi pentru a proteja angajații împotriva hărțurii pe motive de apartenență sindicală din partea altor lucrători, sau din partea lucrătorilor cu funcții de conducere în companie.	Fals
45. Organizațiile sindicale/ Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea le recunoaște poziția și atribuțiile care le au, le permite accesul la locurile de muncă ale angajaților și interacționează cu acestea cu bună-credință în timpul procesului de negociere colectivă.	Fals



Întrebarea	Răspunsul
<b>A.2.2. Dacă sindicatele nu sunt permise în zona de desfășurare efectivă a activității angajaților sau sunt permise numai organizații reprezentative, compania / instituția / unitatea stabilește măsuri alternative pentru a permite angajaților să se adune în mod independent pentru a discuta probleme legate de muncă?</b>	
46. Compania permite angajaților să aibă întâlniri regulate, unde angajații pot discuta liber despre condițiile de muncă și drepturi salariale.	Fals
47. Spațiile pentru aceste întâlniri sunt disponibile numai pentru întâlniri ale angajaților, pentru a discuta despre salarii și condiții de muncă.	Fals
48. Managementul se întâlnește în mod regulat cu organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților pentru a discuta despre probleme legate de muncă, precum și despre orice nemulțumiri pe care angajații ar dori să le ridice.	Fals
49. Lucrătorii pot să dea detalii despre întâlnirea anterioară a lucrătorilor și există procese verbale ale întâlnirilor sau alte documente de la astfel de întâlniri.	Fals
50. Angajații confirmă că li se dă posibilitatea să participe la întâlniri cu privire la condițiile lor de lucru, iar reprezentanții lor se întâlnesc în mod regulat cu conducerea pentru a discuta aceste aspecte.	Fals
<b>III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă</b>	
<b>A.3.1. Compania asigură lucrătorilor săi facilități de lucru sigure și adecvate din punct de vedere al sănătății?</b>	
51. Compania dispune de politici și proceduri eficiente de prevenire și remediere a sănătății și securității în muncă, care respectă standardele minime legale.	Adevarat
52. Standardele de sănătate și securitate în muncă ale companiei sunt puse la dispoziția angajaților într-un limbaj pe care îl înțeleg.	Fals
53. Compania are un plan de măsuri care se aplică tuturor lucrătorilor în cazul încălcării standardelor de sănătate și securitate în muncă adoptate la nivelul companiei.	Fals
54. Compania cercetează/documentează accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale și își ajustează procesele pentru a preveni problemele recurente.	Fals
55. Compania monitorizează în mod obișnuit procesele de producție, mașinile și echipamentele sale pentru a se asigura că acestea sunt sigure și în stare bună de funcționare.	Fals
56. Compania are desemnat un reprezentant cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau la nivelul său este constituit un comitet de sănătate și securitate în muncă, iar întrunirile au loc periodic în vederea monitorizării permanente de condițiilor de muncă.	Adevarat
57. Compania are o procedură agreată cu sindicatele/reprezentanții salariaților pentru preluare, analiză și răspuns la plângerile privind sănătatea și securitatea în muncă.	Fals
58. Responsabilitățile pentru sarcinile de sănătate și securitate în muncă sunt clar evidențiate la toate departamentele/compartimentele companiei și există un sistem de monitorizare a răspunderii în raport cu aceste sarcini.	Fals
59. Lucrătorii, managerii și conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să răspundă situațiilor de urgență la locul de muncă, iar trusele de prim ajutor sunt disponibile și la îndemână.	Fals
60. Leșirile de urgență nu sunt obstrucționate.	Adevarat
61. Există stingătoare de incendiu complete funcționale și ieșiri de incendiu la toate locurile de muncă.	Fără informații
62. Spațiile și echipamentele de lucru sunt întreținute și păstrate curate (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 7).	Fals
63. Locul de muncă este suficient ventilat, cu aer proaspăt sau purificat, adecvat climatului și condițiilor efective din sectoarele în care lucrătorii își desfășoară activitatea. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 8).	Fals
64. Temperatura la locurile de muncă este confortabilă și stabilă, și nu afectează sănătatea angajaților. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 10).	Fals
65. Locurile de muncă au iluminare suficientă și adecvată (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 18).	Fals
66. Apa potabilă este disponibilă pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 12).	Fără informații
67. Sunt asigurate și întreținute corespunzător instalațiile și grupurile igienico-sanitare de la locurile de muncă ale lucrătorilor (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 13).	Fals
68. Scaunele de lucru necesare lucrătorilor sunt suficiente, adecvate și confortabile (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 14).	Fals
69. Compania furnizează facilități adecvate/corespunzătoare pentru schimbarea, depozitarea și uscarea echipamentului de lucru/protecție (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 15).	Fals
70. Sunt disponibile facilități curate și adecvate pentru depozitarea alimentelor, precum și zone destinate servirii mesei, pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 litera (b)).	Fals
71. Facilitățile de locuit, acolo unde este cazul, sunt curate, adecvate și respectă cerințele minim necesare pentru un trai decent pentru lucrători. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 (b)).	Fals
72. Compania asigură grupuri sanitare curate și adecvate pentru ambele sexe (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 161, articolul 13).	Fals
73. Se acordă o atenție deosebită sănătății și securității în muncă a femeilor însărcinate, a angajaților cu handicap și a altor categorii de lucrători vulnerabili.	Fals
74. Angajații au acces la informații privind sănătatea și securitatea în muncă, în raport cu sarcinile de serviciu proprii și cu activitatea companiei.	Fals
75. Inspecțiile/controalele privind îndeplinirea cerințelor legale de sănătate și securitate în muncă, confirmă faptul că locul de muncă este sigur, curat, confortabil și igienic.	Fals
<b>A.3.2. Compania oferă angajaților săi echipamentele de protecție necesare, precum și instructajul necesar pentru a-și îndeplini sarcinile în siguranță?</b>	
76. Politica și procedurile din cadrul companiei impun ca toți angajații să beneficieze de echipament de protecție specific și de instructajul necesar, pentru a-și îndeplini în siguranță sarcinile de serviciu.	Fals

Întrebarea	Răspunsul
77. Compania se informează despre evoluțiile cercetărilor în ceea ce privește materialele dăunătoare și echipamentele de siguranță specifice activității sale, pentru a asigura o protecție adecvată a lucrătorilor față de pericolele prezente în activitățile și sarcinile de serviciu.	Fals
78. Toți lucrătorii sunt protejați împotriva proceselor tehnologice, substanțelor și procedurilor care sunt dăunătoare, nesănătoase, toxice sau nocive (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, (120, 1964) articolul 17), inclusiv următoarele:  a. expunerea la substanțe chimice nocive sau agenți biologici b. expunere care poate provoca schimbări fizice, fiziologice sau psihologice nedorite c. expunere la zgomot puternic d. expunerea la vapori toxici, emisii, fum, gaze, mirosuri sau alte forme de poluare a aerului e. expunere la vibrații f. expunerea la radiații g. expunerea la șocuri electrice și curenți h. expunerea la flăcări i. expunerea la agenți incendiari sau explozivi j. expunerea la zăpadă, gheață sau alte suprafețe alunecoase k. expunerea la temperaturi extreme l. expunerea la obiecte care pot să cadă (de exemplu pe șantierul de construcții sau pe platformele petroliere) m. expunerea la azbest, cărbune și alte substanțe care provoacă boli respiratorii dacă sunt inhalate sau ingerate n. expunerea la lumină puternică sau la soare o. expunerea la mașini periculoase (de exemplu ferăstraie, prese) p. expunerea la plumb și benzen q. expunerea la fum de țigară sau de trabuc (de exemplu în baruri și restaurante) r. expunerea la resturi, particule sau scântei zburătoare s. expunerea la orice altă substanță chimică sau agent dăunător ori amenințător.	Fals
79. Echipamentele de protecție furnizate de companie sunt adaptate diferențelor de gen și nevoilor speciale ale femeilor însărcinate.	Fals
80. Angajații companiei au acces la informații cu privire la riscurile pentru sănătatea și securitate în muncă specifice locurilor lor de muncă și despre necesitatea echipamentului de protecție adecvat.	Fals
81. În situația achiziționării de mașini și piese noi, ori a introducerii în mediul de lucru a unor substanțe sau tehnici de lucru noi, experții în domeniu oferă demonstrații practice angajaților cu privire la modul de utilizare a acestora înainte de a fi încorporate în procesul de lucru.	Fals
82. Compania are o politică de formare continuă în ceea ce privește actualizarea cunoștințelor și abilităților angajaților.	Fals
83. În cazul repartizării unor sarcini de lucru noi, compania se asigură că salariații aflați într-o astfel de situație sunt instruiți de către un expert bine informat, într-un limbaj adecvat, înainte de îndeplinirea noilor sarcini de serviciu.	Fals
84. Angajatorul ține o evidență exactă și detaliată cu privire la: persoanele instruite, sarcinile pentru care a fost instruit fiecare angajat, modul în care a fost instruit (durata, metoda) și de către cine (numele instructorului).	Fals
85. Dacă apare un accident de muncă, compania evaluează incidentul, corectează cauzele producerii incidentului și oferă o campanie educațională internă cu privire la riscurile asociate activității care a cauzat vătămarea.	Fals
86. Lucrătorii nu prezintă vătămări corporale sau boli care rezultă din expunerea necorespunzătoare la factori de risc și lipsa echipamentului de protecție.	Fals
87. Angajații, sindicatele și inspectorii de securitate confirmă faptul că angajații companiei sunt pregătiți corespunzător și dispun de echipamentul de protecție necesar pentru a-și îndeplini toate sarcinile legate de muncă.	Fals
<b>IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii</b>	
<b>A.4.1. Compania / instituția / unitatea ia măsuri pentru a proteja lucrătorii de acte de hărțuire, amenințare sau abuz fizic, verbal, sexual sau psihic la locul de muncă, inclusiv la stabilirea și punerea în aplicare a măsurilor disciplinare?</b>	
88. Compania are și aplică o politică de prevenire a violenței și hărțuirii la locul de muncă, care notifică angajaților obligațiile lor de a se abține de la comportamente violente, amenințătoare sau abuzive față de ceilalți.	Fals
89. Compania are un mecanism/procedură de primire a sesizărilor / rapoartelor privind violența, amenințările și hărțuirea la locul de muncă, acest mecanism fiind conceput special pentru a aborda în mod competent toate tipurile de abateri la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală.	Fals
90. Compania investighează cu promptitudine toate reclamațiile privind violența, hărțuirea și amenințările la locul de muncă și ia măsurile adecvate de prevenire, inclusiv prin sancțiuni disciplinare.	Fals
91. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să utilizeze tehnici adecvate de management, inclusiv măsuri disciplinare adecvate și sunt instruiți să se abțină de la hărțuire, comportamentul violent, amenințător și abuziv.	Fals
92. Compania are în implementare o politică dedicată combaterii stresului și tensiunilor la locul de muncă (cum ar fi tensiunile rasiale), care ar putea conduce ulterior la comportamente abuzive, violente sau de hărțuire.	Fals
93. Compania facilitează comunicarea deschisă și crearea procedurilor pentru rezolvarea problemelor, menite să descurajeze, să monitorizeze, să prevină dar și să raporteze situațiile de violență la locul de muncă.	Fals
94. Compania ia măsuri specifice pentru a proteja lucrătorii de comportamentul hărțuitor, violent și amenințător al unor persoane din afară, cu care aceștia interacționează în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.	Fals
95. Atunci când există suficiente dovezi că un angajat s-a implicat într-un act de violență, compania anunță autoritățile competente cu privire la persoana și fapta în cauză.	Fals
96. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea dispune de măsuri adecvate pentru a proteja angajații de hărțuire, comportament abuziv și amenințător.	Fals
97. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea nu folosește pedepse corporale, constrângeri fizice sau mentale în cadrul procedurilor de cercetare disciplinare.	Fals

Întrebarea	Răspunsul
<b>A.4.2. Are compania / instituția / unitatea mecanisme de audiere, prelucrare și soluționare a plângerilor angajaților?</b>	
98. Compania a agreeat cu organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor o procedură transparentă și echitabilă de sesizare și soluționare a reclamațiilor.	Fals
99. Compania se asigură că sunt respectate cerințele privind audierea echitabilă/ transparentă în raport cu toate reclamațiile prezentate societății.	Fals
100. Compania a înființat comitete/comisii responsabile cu audierea, prelucrarea și soluționarea conflictelor. Acestea au o reprezentare egală a angajatorului și a lucrătorilor. (Declarația tripartită a principiilor privind întreprinderile multinaționale și politica socială din 1977, OIM, articolul 58)	Fals
101. Lucrătorii companiei cunosc procedura de soluționare a reclamațiilor / conflictelor existentă în cadrul companiei și sunt dispuși să depună plângeri anonime dacă preferă să facă acest lucru.	Fals
102. Organizațiilor sindicale/Reprezentanților lucrătorilor li se permite să participe, împreună cu angajatul, la orice audiere ținută în legătură cu o plângere.	Fals
103. Evidențele companiei reflectă faptul că societatea analizează sistematic și obiectiv orice plângere depusă și efectuează acțiuni corectare atunci când este necesar.	Fals
104. Procedura de reclamare este nediscriminatorie și este capabilă să răspundă inclusiv problemelor legate de gen, cum ar fi hărțuirea sexuală.	Fals
105. Compania nu ia măsuri coercitive asupra lucrătorilor care depun plângeri.	Fals
106. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că au acces la procedură de reclamare care abordează problemele ridicate de aceștia într-o manieră echitabilă, transparentă și sistematică.	Fals
<b>A.4.3. Compania / instituția / unitatea oferă un salariu care le permite lucrătorilor să acopere nevoile de bază ale acestora și ale persoanelor aflate în întreținerea lor?</b>	
107. Compania are o politică care stipulează că lucrătorii au dreptul la un salariu decent, suficient pentru a satisface nevoile de bază (hrană, îmbrăcăminte sau locuință) dar și pentru a permite lucrătorilor efectuarea de cheltuieli precum cele aferente: educației și formării profesionale, menținerii unui anumit statut social sau destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Fals
108. Compania știe dacă salariul minim acordat în regiunea unde operează este suficient pentru a satisface nevoile de bază și pentru a oferi lucrătorilor posibilitatea de a efectua cheltuieli privind educația și formarea profesională cu menținerea unui anumit statut social și cheltuieli destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Fals
109. Dacă standardele naționale minime de salarizare sunt insuficiente pentru a satisface nevoile de bază ale angajaților și ale persoanelor aflate în întreținerea acestora, compania dialoghează cu sindicatele și alte organisme de stat responsabile de reglementarea problemelor pieței muncii pentru a primi îndrumări cu privire la standardul potrivit de plată al lucrătorilor proprii.	Fals
110. Compania negociază standardele salariale minime prin contract colectiv de muncă cu reprezentanții sindicali înainte de a pune în aplicare politicile salariale.	Fals
111. Compania nu folosește un număr excesiv de posturi cu fracțiune de normă, ca metodă de a evita plata unor salarii și beneficii integrale lucrătorilor săi.	Fals
112. Compania plătește salariile la timp și nu operează rețineri din salariu pentru măsuri disciplinare sau alte deduceri care nu sunt autorizate de legislația națională, fără consimțământul acordat în mod liber de angajat.	Fals
113. Nu sunt necesare ore suplimentare pentru ca lucrătorii să câștige un salariu decent.	Fals
114. Sistemele de plată în acord sunt monitorizate pentru a se asigura că salariul total plătit corespunde cerințelor pentru salarii decente.	Fals
115. Compania practică prețuri de achiziție astfel încât să permită plata unor salarii decente.	Fals
116. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea plătește salariaților un salariu decent.	Fals
117. Mai puțin de 10% din salariați au salariul de bază mai mic decât 115% din salariul minim, raportat la timp complet de muncă.	Fals
<b>A.4.4. Compania / instituția / unitatea se asigură că săptămâna de lucru este limitată la 40 de ore, iar orele suplimentare sunt voluntare, rare și nu depășesc 8 ore pe săptămână și că angajații au la dispoziție pauze rezonabile în timpul muncii și perioade de odihnă suficiente între schimburi?</b>	
118. Compania elaborează / modifică normele de muncă astfel încât să asigure un ritm normal de muncă ce permite executarea normei în programul normal de lucru și la o intensitate normală a muncii.	Fals
119. Compania încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată doar pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe sau pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier sau prin agent de muncă temporară în procent de max 10% din totalul contractelor încheiate.	Fals
120. Compania încheie contracte de muncă cu timp parțial în procent de max 10% din total contracte încheiate.	Fals
121. Timpul de lucru al companiei este limitat la 40 pe săptămână, atât prin politica companiei, cât și în practică (sau mai puțin ore dacă așa este prevăzut de legislația națională sau standardele sectorului). (Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru la nivel de Sector) Convenția (C1, 1919); Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru (comerț), articolele 3 și 4 (C30, 1930).	Fals
122. Compania garantează că orele suplimentare sunt voluntare, rare, remunerate la o rată superioară și nu depășesc 8 ore pe săptămână.	Fals
123. Angajații companiei au la dispoziție cel puțin 48 de ore de odihnă consecutive în fiecare șapte zile (sau mai mult timp de odihnă, dacă sunt prevăzute de legislația națională sau standardele industriale). (Convenția privind repausul săptămânal al organizației internaționale a muncii (comerț), articolul 6 (C106, 1957); Convenția privind perioada de odihnă săptămânală a Organizației Internaționale a Muncii (C14, 1921).	Fals
124. Angajații companiei primesc cel puțin o pauză de 30 de minute pentru fiecare 8 ore de lucru sau 1 oră pentru 12 ore lucrate.	Fals
125. Compania se străduiește să angajeze numărul de lucrători necesari pentru a satisface nevoile de producție, astfel încât angajații să-și poată îndeplini sarcinile de lucru în durata timpului normal de lucru zilnic și săptămânal.	Fals
126. Pauzele sunt programate sistematic, pentru a se asigura că nici un angajat nu este obligat să lucreze pentru o perioadă lungă de timp în timpul unui schimb, fără o perioadă de odihnă.	Fals

Întrebarea	Răspunsul
127. Compania are implementată o durată a muncii de 40 ore pe săptămână. (Organizația Convenția Organizației Internaționale a Muncii 47 (C47, 1935)).	Fals
128. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt conștienți de faptul că angajaților li se permite să utilizeze toaleta ori de câte ori este necesar și nu doar în timpul pauzelor desemnate.	Fals
129. În cazul în care compania este situată la o distanță semnificativă de orice loc de unde se poate procura hrană, sau dacă angajații trebuie să ia măsuri speciale pentru servirea mesei, (cum ar fi să-și schimbe îmbrăcămintea de protecție, specific laboratoarelor,) pauza este extinsă pentru a permite un timp suplimentar pentru astfel de activități.	Fals
130. Numărul accidentelor de muncă cauzate de oboseală la nivelul societății nu este excesiv pentru tipul de activități pe care le desfășoară compania.	Fals
131. Compania nu încurajează angajații să evite pauzele prin recompensarea celor care nu își folosesc timpul de pauză.	Fals
132. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă că în timpul zilei li se oferă pauze periodice pentru a mânca, a se odihni și utiliza toaleta și că programul de lucru este limitat la 40 de ore pe săptămână.	Fals
<b>A.4.5. Compania / instituția / unitatea respectă drepturile de confidențialitate ale angajaților săi ori de câte ori colectează informații private sau implementează practici de monitorizare a angajaților?</b>	
133. Compania are o politică clară de confidențialitate, evidențiind practicile de colectare și monitorizare a datelor.	Fals
134. Politica sau liniile directoare ale companiei precizează ce fel de informații personale sunt păstrate despre angajați, unde sunt stocate, cine are acces și cine le gestionează.	Fals
135. Compania dezvăluie angajaților scopul specific concret pentru colectarea informațiilor pe care le păstrează.	Fals
136. Compania nu încearcă să obțină informații de la o persoană cu care angajatul are o relație privilegiată, inclusiv un soț, preot, medic sau avocat, fără consimțământul scris în prealabil al angajatului.	Fals
137. Compania informează o persoană dacă este vizată în mod special pentru o monitorizare specială.	Fals
138. Angajații sunt informați de toate monitorizările desfășurate la locul de muncă.	Fals
139. Angajații au acces la toate datele cu caracter personal colectate despre ei, inclusiv datele obținute prin monitorizare.	Fals
140. Compania nu dezvăluie, nu reține sau nu utilizează în mod nejustificat orice date cu caracter personal despre un angajat - date care au fost colectate în mod inadecvat în timpul procesului de monitorizare.	Fals
141. Colectarea de date și utilizarea monitorizării sunt realizate într-o manieră nediscriminatorie și transparentă.	Fals
142. Nu există camere video sau mecanisme de monitorizare în sălile de toaletă sau în vestiare.	Fals
143. Organizațiile sindicale și angajații confirmă că practicile de monitorizare ale companiei respectă dreptul la viața privată și că angajații sunt informați cu privire la practicile de monitorizare ale companiei.	Fals
144. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă faptul că societatea solicită numai informații rezonabile din partea acestora și că scopurile solicitării informațiilor sunt clar explicate.	Fals
<b>V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă</b>	
<b>A.5.1. Compania respectă obligațiile de informare și consultare a lucrătorilor?</b>	
145. Informarea și consultarea lucrătorilor / organizațiilor sindicale/ reprezentanților lucrătorilor au caracter permanent și se exercită continuu, independent de împrejurarea că realizarea sa efectivă presupune o anumită periodicitate.	Fals
146. Angajatorul parcurge procedura de informare și consultare cel puțin trimestrial sau ori de câte ori are loc o schimbare semnificativă a situației economice a întreprinderii, a situației, structurii și evoluției probabile a ocupării forței de muncă sau intenționează luarea unor decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă.	Fals
147. Compania are reglementări interne privind informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor (contract colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate, acord special încheiat în acest scop de către partenerii sociali sau regulament intern).	Fals
148. Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților-lucrătorilor să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.	Fals
149. Angajatorul și organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților/lucrătorilor au stabilit în concret categoriile de informații ce fac obiectul informării și consultării, precum și domeniile de decizie în privința condițiilor de muncă și pot decide, de asemenea, să le extindă prin acordul lor.	Fals
150. Partenerii sociali au convenit în concret asupra categoriilor de informații confidențiale, inclusiv prin enumerarea lor limitativă sau exemplificativă, după caz.	Fals
151. Informarea lucrătorilor cuprinde cel puțin următoarele elemente:  a. Evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a întreprinderii, furnizând informații cu privire la aspecte precum: b. Situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă, furnizând informații cu privire la aspecte precum: c. Deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, precum cele referitoare la organizarea timpului de lucru și implementarea unor noi forme de organizare a muncii.	Fals
152. Organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților-lucrătorilor beneficiază în exercițiul funcțiilor de protecție și de garanții suficiente pentru a realiza într-o măsură adecvată sarcinile ce le-au fost încredințate de către lucrători.	Fals
153. Compania consultă organizațiile sindicale /reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea Regulamentului intern și tine cont de punctul de vedere al acestora	Fals
154. Compania consultă organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea normelor de muncă.	Fals
155. Compania efectuează, atunci când este cazul, concedieri colective doar după desfășurarea de negocieri și proceduri prealabile cu organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților inclusiv în ceea ce privește metodele și mijloacele de evitare a acestora.	Fals

Respondent: **Cat**

Companie: **TKR**

## Rezultatul prezentului chestionar

Capitolul	Punctajul acumulat	Întrebări aplicabile / Total întrebări
I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile	9.35 / 16.5	30 / 30
II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.	6 / 20	20 / 20
III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă	9.5 / 18.5	37 / 37
IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii	10 / 28.5	57 / 57
V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă	4.5 / 16.5	11 / 11
<b>Total întrebări chestionar:</b>		155 / 155

## Lista completă de răspunsuri

Întrebarea	Răspunsul
<b>I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile</b>	
<b>A.1.1. Compania/instituția/unitatea ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că la nivelul său nu există muncă forțată, indiferent de forma de manifestare a acesteia?</b>	
1. Compania manifestă corectitudine și transparență în elaborarea și semnarea contractelor individuale de muncă, acestea fiind înțelese de către toți lucrătorii.	Fals
2. Lucrătorii au dreptul la o durată rezonabilă a preavizului în cazul încetării relației de muncă.	Adevarat
3. Compania nu utilizează forță de muncă angajată fără forme legale, nici în nume propriu și nici din partea agenților sau firmelor subcontractoare.	Adevarat
4. Compania nu condiționează plata salariilor de efectuarea de ore suplimentare și face plățile în mod regulat la data stabilită prin contract.	Adevarat
5. Compania nu obligă angajații să lucreze ore suplimentare împotriva voinței acestora.	Adevarat
<b>A.1.2. Compania/instituția/unitatea respectă standardele minime de vârstă?</b>	
6. Compania are o politică clară privind vârsta minimă de angajare, care respectă legislația națională, dar nu este mai mică de 15 ani.	Adevarat
7. Compania nu angajează nici o persoană cu vârsta de până la 18 ani, înscrisă într-o formă de învățământ, pentru a efectua o muncă care afectează participarea acesteia în procesul educațional.	Fără informații
8. Programele de ucenicie oferite de companie nu constituie componenta principală a forței de muncă utilizată, sunt limitate în timp, sunt efectuate cu autorizarea Ministerului Muncii, și nu interferează cu educația obligatorie a persoanelor implicate în aceste programe.	Adevarat
<b>A.1.3. Compania /instituția / unitatea nu angajează minori (cu vârsta de până la 18 ani) pentru a efectua o muncă periculoasă sau dăunătoare sănătății, siguranței sau moralei?</b>	
9. Compania are reglementări interne clare cu privire la interzicerea executării sarcinilor/activităților periculoase, dăunătoare sănătății, siguranței și moralei de către lucrătorii cu vârsta de până la 18 ani.	Adevarat
10. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua o muncă care îi expune la abuzuri psihologice, emoționale sau sexuale. (II 3 (a), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii)	Adevarat
11. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra "în subteran, sub apă, la înălțimi periculoase sau în spații închise" (II 3 (b), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Fals
12. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra cu mașini, echipamente și unelte periculoase sau pentru a manevra sau a transporta încărcături grele. (II 3 (c), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Fals
13. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra într-un mediu care îi expune la "substanțe, noxe, agenți sau procese periculoase sau la temperaturi, niveluri de zgomot sau vibrații dăunătoare sănătății lor". (d), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Fals
14. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra în timpul nopții sau într-o poziție /funcție care le impune un program de muncă prelungit. (II 3 (e), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Fals
15. Tinerii lucrători sunt supuși examenelor medicale obligatorii și/sau periodice pentru a se verifica capacitatea lor de a presta munca alocată prin contractul individual de muncă. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 77, articolul 2 (1) (1946), Convenția Organizației Internaționale a Muncii 78, articolul 2 (1) (1946)).	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
16. Managerii și conducătorii locurilor de muncă cunosc și conștientizează limitările privind sarcinile de serviciu ale lucrătorilor cu vârsta de până la 18 ani.	Adevarat
17. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea nu angajează lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua lucrări care ar putea fi periculoase sau dăunătoare pentru dezvoltarea sănătății, siguranței, educației sau moralei.	Adevarat
<b>A.1.4. Compania /instituția / unitatea se asigură că procedurile sale de remunerare, precum și deciziile aferente relațiilor de muncă se bazează pe criterii relevante și obiective?</b>	
18. Compania dispune de politici care să asigure că deciziile de angajare, plasare, remunerare, promovare, instruire, disciplină, pensionare și încetare a raporturilor de muncă din cadrul companiei se bazează numai pe factori obiectivi, care nu sunt legați de sex, vârstă, naționalitate, etnie, rasă, culoare, credință, limbă, handicap mental sau fizic, statutul de membru al unei organizații, opinie, starea de sănătate (inclusiv HIV / SIDA), starea civilă, orientarea sexuală, naștere ori caracteristici civice, sociale, politice sau de afinitate ale lucrătorului.	Fals
19. Compania are proceduri pentru a se asigura că prestațiile și serviciile acordate personalului, cum ar fi concediul medical, vacanța, locuința, asistența medicală, transportul etc. sunt furnizate într-o manieră nediscriminatorie.	Fără informații
20. Descrierea posturilor și a sarcinilor de serviciu este definită în mod clar, utilizată de toți managerii cu atribuții de angajare și actualizată frecvent pentru a se asigura că toți lucrătorii sunt angajați și li se acordă promovări de către companie doar pe baza aptitudinilor, calificărilor și experienței necesare pentru respectiva funcție.	Fals
21. Anunțurile de recrutare pentru ocuparea forței de muncă nu menționează caracteristici irelevante, cum ar fi rasa, cu excepția cazului în care acestea sunt incluse în promovarea egalității de șanse.	Adevarat
22. Compania nu adresează persoanelor recrutate întrebări privind starea civilă, intenția de a avea copii sau numărul de persoane dependente, metode uneori folosite pentru a evita angajarea femeilor din cauza temerii că îndatoririle lor la domiciliu vor interfera cu gradul de implicare la locul de muncă.	Fără informații
23. Compania nu le cere persoanelor recrutate sau angajate să efectueze teste de sarcină, să facă avorturi sau să semneze acorduri că nu vor rămâne gravide.	Adevarat
24. Compania are metode/proceduri pentru a se asigura că remunerarea se bazează pe factori obiectivi și este implementată într-un mod nediscriminatoriu.	Fals
25. Salarizarea în cadrul companiei nu prezintă discrepanțe de remunerare pentru muncă de valoare egală.	Fals
26. Compania are un program de formare profesională prin care se oferă instruire, fără discriminare, astfel încât să ajute lucrătorii să obțină calificările necesare pentru a avea acces la funcții din diverse paliere de decizie din cadrul companiei.	Fals
27. Managerii cu atribuții de angajare sunt instruiți în ceea ce privește politicile de nediscriminare ale companiei.	Adevarat
28. Lucrătorii au acces la o procedură de contestare prin care pot raporta incidente legate de discriminare și sunt familiarizați cu procedura în cauză.	Adevarat
29. Un individ sau un departament din cadrul companiei este responsabil de monitorizarea respectării de către companie a standardelor și politicilor de nediscriminare.	Adevarat
30. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că practicile de angajare ale companiei sunt nediscriminatorii.	Adevarat
<b>II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.</b>	
<b>A.2.1. Recunoaște compania/instituția / unitatea, drepturile de liberă asociere a lucrătorilor săi, inclusiv dreptul de la negociere colectivă?</b>	
31. Compania are o politică/modalitate/procedură de recunoaștere a libertății de asociere a lucrătorilor săi.	Adevarat
32. Compania recunoaște organizațiile sindicale în scopuri de negociere colectivă.	Fals
33. Compania nu face discriminări și nu acționează împotriva angajaților prin represalii pentru exercitarea drepturilor salariaților, pentru participarea la activități sindicale sau raportarea încălcărilor legale suspectate.	Fals
34. Compania are încheiat la nivel de unitate un contract colectiv de muncă, încheiat cu o organizație sindicală.	Adevarat
35. Compania are încheiat un contract colectiv de muncă semnat cu reprezentanții lucrătorilor, alții decât reprezentanții organizațiilor sindicale.	Fals
36. Compania este membră a unei federații patronale la nivelul sectorului de activitate din care face parte.	Adevarat
37. Compania organizează consultări periodice cu reprezentanții lucrătorilor în privința îmbunătățirii condițiilor de muncă și a remunerării, soluționării litigiilor, gestionarea relațiilor interne și a problemelor de interes comun.	Fals
38. Societatea furnizează copii ale contractelor colective de muncă aplicabile și le pune la dispoziția lucrătorilor și reprezentanților acestora, astfel încât termenii care urmează să fie negociați să fie ușor accesibili.	Adevarat
39. Compania furnizează reprezentanților lucrătorilor informațiile relevante din cadrul companiei, necesare îndeplinirii de către aceștia a atribuțiilor lor specifice, astfel încât să poată negocia aspecte relevante și de interes pentru lucrători.	Fals
40. Compania permite reprezentanților lucrătorilor să aibă acces rezonabil la locurile de muncă ale angajaților și la facilitățile companiei, necesare pentru a-și îndeplini responsabilitățile ca reprezentanți ai drepturilor și intereselor lucrătorilor.	Adevarat
41. Societatea acordă o notificare/preaviz rezonabilă; se consultă cu reprezentanții lucrătorilor atunci când apar modificări iminente în organizarea/funcționarea companiei care ar afecta forța de muncă, precum fuziunile și disponibilizările preconizate.	Adevarat
42. Compania nu exercită o influență nejustificată, delegări/detașări de angajați sau alte tactici coercitive (cum ar fi nefurnizarea informațiilor financiare, a salarizării, a politicilor de angajare, etc.) pentru a interfera în mod necorespunzător limitând capacitatea reprezentanților lucrătorilor de a negocia efectiv în numele membrilor săi în perioada procesului de negociere.	Fals
43. Compania nu utilizează modalități de presiune de orice fel pentru a descuraja grevele, a intimida lucrătorii sau a interfera cu exercitarea drepturilor angajaților și ale organizațiilor sindicale ale acestora.	Fals
44. Compania depune eforturi pentru a proteja angajații împotriva hărțurii pe motive de apartenență sindicală din partea altor lucrători, sau din partea lucrătorilor cu funcții de conducere în companie.	Fals
45. Organizațiile sindicale/ Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea le recunoaște poziția și atribuțiile care le au, le permite accesul la locurile de muncă ale angajaților și interacționează cu acestea cu bună-credință în timpul procesului de negociere colectivă.	Fals

Întrebarea	Răspunsul
<b>A.2.2. Dacă sindicatele nu sunt permise în zona de desfășurare efectivă a activității angajaților sau sunt permise numai organizații reprezentative, compania / instituția / unitatea stabilește măsuri alternative pentru a permite angajaților să se adune în mod independent pentru a discuta probleme legate de muncă?</b>	
46. Compania permite angajaților să aibă întâlniri regulate, unde angajații pot discuta liber despre condițiile de muncă și drepturi salariale.	Fals
47. Spațiile pentru aceste întâlniri sunt disponibile numai pentru întâlniri ale angajaților, pentru a discuta despre salarii și condiții de muncă.	Fals
48. Managementul se întâlnește în mod regulat cu organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților pentru a discuta despre probleme legate de muncă, precum și despre orice nemulțumiri pe care angajații ar dori să le ridice.	Fals
49. Lucrătorii pot să dea detalii despre întâlnirea anterioară a lucrătorilor și există procese verbale ale întâlnirilor sau alte documente de la astfel de întâlniri.	Fals
50. Angajații confirmă că li se dă posibilitatea să participe la întâlniri cu privire la condițiile lor de lucru, iar reprezentanții lor se întâlnesc în mod regulat cu conducerea pentru a discuta aceste aspecte.	Fals
<b>III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă</b>	
<b>A.3.1. Compania asigură lucrătorilor săi facilități de lucru sigure și adecvate din punct de vedere al sănătății?</b>	
51. Compania dispune de politici și proceduri eficiente de prevenire și remediere a sănătății și securității în muncă, care respectă standardele minime legale.	Adevarat
52. Standardele de sănătate și securitate în muncă ale companiei sunt puse la dispoziția angajaților într-un limbaj pe care îl înțelege.	Adevarat
53. Compania are un plan de măsuri care se aplică tuturor lucrătorilor în cazul încălcării standardelor de sănătate și securitate în muncă adoptate la nivelul companiei.	Fără informații
54. Compania cercetează/documentează accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale și își ajustează procesele pentru a preveni problemele recurente.	Fals
55. Compania monitorizează în mod obișnuit procesele de producție, mașinile și echipamentele sale pentru a se asigura că acestea sunt sigure și în stare bună de funcționare.	Fals
56. Compania are desemnat un reprezentant cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau la nivelul său este constituit un comitet de sănătate și securitate în muncă, iar întrunirile au loc periodic în vederea monitorizării permanente de condițiilor de muncă.	Adevarat
57. Compania are o procedură agreată cu sindicatele/reprezentanții salariaților pentru preluare, analiză și răspuns la plângerile privind sănătatea și securitatea în muncă.	Adevarat
58. Responsabilitățile pentru sarcinile de sănătate și securitate în muncă sunt clar evidențiate la toate departamentele/compartimentele companiei și există un sistem de monitorizare a răspunderii în raport cu aceste sarcini.	Adevarat
59. Lucrătorii, managerii și conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să răspundă situațiilor de urgență la locul de muncă, iar trusele de prim ajutor sunt disponibile și la îndemână.	Adevarat
60. Leșirile de urgență nu sunt obstrucționate.	Adevarat
61. Există stingătoare de incendiu complete funcționale și ieșiri de incendiu la toate locurile de muncă.	Adevarat
62. Spațiile și echipamentele de lucru sunt întreținute și păstrate curate (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 7).	Adevarat
63. Locul de muncă este suficient ventilat, cu aer proaspăt sau purificat, adecvat climatului și condițiilor efective din sectoarele în care lucrătorii își desfășoară activitatea. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 8).	Fals
64. Temperatura la locurile de muncă este confortabilă și stabilă, și nu afectează sănătatea angajaților. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 10).	Fals
65. Locurile de muncă au iluminare suficientă și adecvată (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 18).	Fals
66. Apa potabilă este disponibilă pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 12).	Adevarat
67. Sunt asigurate și întreținute corespunzător instalațiile și grupurile igienico-sanitare de la locurile de muncă ale lucrătorilor (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 13).	Fals
68. Scaunele de lucru necesare lucrătorilor sunt suficiente, adecvate și confortabile (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 14).	Fals
69. Compania furnizează facilități adecvate/corespunzătoare pentru schimbarea, depozitarea și uscarea echipamentului de lucru/protecție (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 15).	Fals
70. Sunt disponibile facilități curate și adecvate pentru depozitarea alimentelor, precum și zone destinate servirii mesei, pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 litera (b)).	Adevarat
71. Facilitățile de locuit, acolo unde este cazul, sunt curate, adecvate și respectă cerințele minim necesare pentru un trai decent pentru lucrători. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 (b)).	Fără informații
72. Compania asigură grupuri sanitare curate și adecvate pentru ambele sexe (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 161, articolul 13).	Fără informații
73. Se acordă o atenție deosebită sănătății și securității în muncă a femeilor însărcinate, a angajaților cu handicap și a altor categorii de lucrători vulnerabili.	Fals
74. Angajații au acces la informații privind sănătatea și securitatea în muncă, în raport cu sarcinile de serviciu proprii și cu activitatea companiei.	Adevarat
75. Inspecțiile/controalele privind îndeplinirea cerințelor legale de sănătate și securitate în muncă, confirmă faptul că locul de muncă este sigur, curat, confortabil și igienic.	Adevarat
<b>A.3.2. Compania oferă angajaților săi echipamentele de protecție necesare, precum și instructajul necesar pentru a-și îndeplini sarcinile în siguranță?</b>	
76. Politica și procedurile din cadrul companiei impun ca toți angajații să beneficieze de echipament de protecție specific și de instructajul necesar, pentru a-și îndeplini în siguranță sarcinile de serviciu.	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
77. Compania se informează despre evoluțiile cercetărilor în ceea ce privește materialele dăunătoare și echipamentele de siguranță specifice activității sale, pentru a asigura o protecție adecvată a lucrătorilor față de pericolele prezente în activitățile și sarcinile de serviciu.	Fals
78. Toți lucrătorii sunt protejați împotriva proceselor tehnologice, substanțelor și procedurilor care sunt dăunătoare, nesănătoase, toxice sau nocive (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, (120, 1964) articolul 17), inclusiv următoarele:  a. expunerea la substanțe chimice nocive sau agenți biologici b. expunere care poate provoca schimbări fizice, fiziologice sau psihologice nedorite c. expunere la zgomot puternic d. expunerea la vapori toxici, emisii, fum, gaze, mirosuri sau alte forme de poluare a aerului e. expunere la vibrații f. expunerea la radiații g. expunerea la șocuri electrice și curenți h. expunerea la flăcări i. expunerea la agenți incendiari sau explozivi j. expunerea la zăpadă, gheață sau alte suprafețe alunecoase k. expunerea la temperaturi extreme l. expunerea la obiecte care pot să cadă (de exemplu pe șantierul de construcții sau pe platformele petroliere) m. expunerea la azbest, cărbune și alte substanțe care provoacă boli respiratorii dacă sunt inhalate sau ingerate n. expunerea la lumină puternică sau la soare o. expunerea la mașini periculoase (de exemplu ferăstraie, prese) p. expunerea la plumb și benzen q. expunerea la fum de țigară sau de trabuc (de exemplu în baruri și restaurante) r. expunerea la resturi, particule sau scântei zburătoare s. expunerea la orice altă substanță chimică sau agent dăunător ori amenințător.	Adevarat
79. Echipamentele de protecție furnizate de companie sunt adaptate diferențelor de gen și nevoilor speciale ale femeilor însărcinate.	Fără informații
80. Angajații companiei au acces la informații cu privire la riscurile pentru sănătatea și securitate în muncă specifice locurilor lor de muncă și despre necesitatea echipamentului de protecție adecvat.	Adevarat
81. În situația achiziționării de mașini și piese noi, ori a introducerii în mediul de lucru a unor substanțe sau tehnici de lucru noi, experții în domeniu oferă demonstrații practice angajaților cu privire la modul de utilizare a acestora înainte de a fi încorporate în procesul de lucru.	Adevarat
82. Compania are o politică de formare continuă în ceea ce privește actualizarea cunoștințelor și abilităților angajaților.	Fals
83. În cazul repartizării unor sarcini de lucru noi, compania se asigură că salariații aflați într-o astfel de situație sunt instruiți de către un expert bine informat, într-un limbaj adecvat, înainte de îndeplinirea noilor sarcini de serviciu.	Fals
84. Angajatorul ține o evidență exactă și detaliată cu privire la: persoanele instruite, sarcinile pentru care a fost instruit fiecare angajat, modul în care a fost instruit (durata, metoda) și de către cine (numele instructorului).	Adevarat
85. Dacă apare un accident de muncă, compania evaluează incidentul, corectează cauzele producerii incidentului și oferă o campanie educațională internă cu privire la riscurile asociate activității care a cauzat vătămarea.	Fals
86. Lucrătorii nu prezintă vătămări corporale sau boli care rezultă din expunerea necorespunzătoare la factori de risc și lipsa echipamentului de protecție.	Adevarat
87. Angajații, sindicatele și inspectorii de securitate confirmă faptul că angajații companiei sunt pregătiți corespunzător și dispun de echipamentul de protecție necesar pentru a-și îndeplini toate sarcinile legate de muncă.	Fără informații
<b>IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii</b>	
<b>A.4.1. Compania / instituția / unitatea ia măsuri pentru a proteja lucrătorii de acte de hărțuire, amenințare sau abuz fizic, verbal, sexual sau psihic la locul de muncă, inclusiv la stabilirea și punerea în aplicare a măsurilor disciplinare?</b>	
88. Compania are și aplică o politică de prevenire a violenței și hărțuirii la locul de muncă, care notifică angajaților obligațiile lor de a se abține de la comportamente violente, amenințătoare sau abuzive față de ceilalți.	Adevarat
89. Compania are un mecanism/procedură de primire a sesizărilor / rapoartelor privind violența, amenințările și hărțuirea la locul de muncă, acest mecanism fiind conceput special pentru a aborda în mod competent toate tipurile de abateri la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală.	Adevarat
90. Compania investighează cu promptitudine toate reclamațiile privind violența, hărțuirea și amenințările la locul de muncă și ia măsurile adecvate de prevenire, inclusiv prin sancțiuni disciplinare.	Fără informații
91. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să utilizeze tehnici adecvate de management, inclusiv măsuri disciplinare adecvate și sunt instruiți să se abțină de la hărțuire, comportamentul violent, amenințător și abuziv.	Fără informații
92. Compania are în implementare o politică dedicată combaterii stresului și tensiunilor la locul de muncă (cum ar fi tensiunile rasiale), care ar putea conduce ulterior la comportamente abuzive, violente sau de hărțuire.	Fără informații
93. Compania facilitează comunicarea deschisă și crearea procedurilor pentru rezolvarea problemelor, menite să descurajeze, să monitorizeze, să prevină dar și să raporteze situațiile de violență la locul de muncă.	Fals
94. Compania ia măsuri specifice pentru a proteja lucrătorii de comportamentul hărțuitor, violent și amenințător al unor persoane din afară, cu care aceștia interacționează în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.	Fals
95. Atunci când există suficiente dovezi că un angajat s-a implicat într-un act de violență, compania anunță autoritățile competente cu privire la persoana și fapta în cauză.	Adevarat
96. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea dispune de măsuri adecvate pentru a proteja angajații de hărțuire, comportament abuziv și amenințător.	Fără informații
97. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea nu folosește pedepse corporale, constrângeri fizice sau mentale în cadrul procedurilor de cercetare disciplinare.	Fără informații



Întrebarea	Răspunsul
<b>A.4.2. Are compania / instituția / unitatea mecanisme de audiere, prelucrare și soluționare a plângerilor angajaților?</b>	
98. Compania a agreeat cu organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor o procedură transparentă și echitabilă de sesizare și soluționare a reclamațiilor.	Fără informații
99. Compania se asigură că sunt respectate cerințele privind audierea echitabilă/ transparentă în raport cu toate reclamațiile prezentate societății.	Fără informații
100. Compania a înființat comitete/comisii responsabile cu audierea, prelucrarea și soluționarea conflictelor. Acestea au o reprezentare egală a angajatorului și a lucrătorilor. (Declarația tripartită a principiilor privind întreprinderile multinaționale și politica socială din 1977, OIM, articolul 58)	Fals
101. Lucrătorii companiei cunosc procedura de soluționare a reclamațiilor / conflictelor existentă în cadrul companiei și sunt dispuși să depună plângeri anonime dacă preferă să facă acest lucru.	Fără informații
102. Organizațiilor sindicale/Reprezentanților lucrătorilor li se permite să participe, împreună cu angajatul, la orice audiere ținută în legătură cu o plângere.	Fără informații
103. Evidențele companiei reflectă faptul că societatea analizează sistematic și obiectiv orice plângere depusă și efectuează acțiuni corectare atunci când este necesar.	Fără informații
104. Procedura de reclamare este nediscriminatorie și este capabilă să răspundă inclusiv problemelor legate de gen, cum ar fi hărțuirea sexuală.	Adevarat
105. Compania nu ia măsuri coercitive asupra lucrătorilor care depun plângeri.	Fără informații
106. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că au acces la procedură de reclamare care abordează problemele ridicate de aceștia într-o manieră echitabilă, transparentă și sistematică.	Fără informații
<b>A.4.3. Compania / instituția / unitatea oferă un salariu care le permite lucrătorilor să acopere nevoile de bază ale acestora și ale persoanelor aflate în întreținerea lor?</b>	
107. Compania are o politică care stipulează că lucrătorii au dreptul la un salariu decent, suficient pentru a satisface nevoile de bază (hrană, îmbrăcăminte sau locuință) dar și pentru a permite lucrătorilor efectuarea de cheltuieli precum cele aferente: educației și formării profesionale, menținerii unui anumit statut social sau destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Fals
108. Compania știe dacă salariul minim acordat în regiunea unde operează este suficient pentru a satisface nevoile de bază și pentru a oferi lucrătorilor posibilitatea de a efectua cheltuieli privind educația și formarea profesională cu menținerea unui anumit statut social și cheltuieli destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Adevarat
109. Dacă standardele naționale minime de salarizare sunt insuficiente pentru a satisface nevoile de bază ale angajaților și ale persoanelor aflate în întreținerea acestora, compania dialoghează cu sindicatele și alte organisme de stat responsabile de reglementarea problemelor pieței muncii pentru a primi îndrumări cu privire la standardul potrivit de plată al lucrătorilor proprii.	Fals
110. Compania negociază standardele salariale minime prin contract colectiv de muncă cu reprezentanții sindicali înainte de a pune în aplicare politicile salariale.	Fals
111. Compania nu folosește un număr excesiv de posturi cu fracțiuni de normă, ca metodă de a evita plata unor salarii și beneficii integrale lucrătorilor săi.	Fals
112. Compania plătește salariile la timp și nu operează rețineri din salariu pentru măsuri disciplinare sau alte deduceri care nu sunt autorizate de legislația națională, fără consimțământul acordat în mod liber de angajat.	Adevarat
113. Nu sunt necesare ore suplimentare pentru ca lucrătorii să câștige un salariu decent.	Adevarat
114. Sistemele de plată în acord sunt monitorizate pentru a se asigura că salariul total plătit corespunde cerințelor pentru salarii decente.	Fals
115. Compania practică prețuri de achiziție astfel încât să permită plata unor salarii decente.	Fals
116. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea plătește salariaților un salariu decent.	Fără informații
117. Mai puțin de 10% din salariați au salariul de bază mai mic decât 115% din salariul minim, raportat la timp complet de muncă.	Fals
<b>A.4.4. Compania / instituția / unitatea se asigură că săptămâna de lucru este limitată la 40 de ore, iar orele suplimentare sunt voluntare, rare și nu depășesc 8 ore pe săptămână și că angajații au la dispoziție pauze rezonabile în timpul muncii și perioade de odihnă suficiente între schimburi?</b>	
118. Compania elaborează / modifică normele de muncă astfel încât să asigure un ritm normal de muncă ce permite executarea normei în programul normal de lucru și la o intensitate normală a muncii.	Fals
119. Compania încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată doar pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe sau pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier sau prin agent de muncă temporară în procent de max 10% din totalul contractelor încheiate.	Fals
120. Compania încheie contracte de muncă cu timp parțial în procent de max 10% din total contracte încheiate.	Fals
121. Timpul de lucru al companiei este limitat la 40 pe săptămână, atât prin politica companiei, cât și în practică (sau mai puțin ore dacă așa este prevăzut de legislația națională sau standardele sectorului). (Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru la nivel de Sector) Convenția (C1, 1919); Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru (comerț), articolele 3 și 4 (C30, 1930).	Fals
122. Compania garantează că orele suplimentare sunt voluntare, rare, remunerate la o rată superioară și nu depășesc 8 ore pe săptămână.	Fals
123. Angajații companiei au la dispoziție cel puțin 48 de ore de odihnă consecutive în fiecare șapte zile (sau mai mult timp de odihnă, dacă sunt prevăzute de legislația națională sau standardele industriale). (Convenția privind repausul săptămânal al organizației internaționale a muncii (comerț), articolul 6 (C106, 1957); Convenția privind perioada de odihnă săptămânală a Organizației Internaționale a Muncii (C14, 1921).	Adevarat
124. Angajații companiei primesc cel puțin o pauză de 30 de minute pentru fiecare 8 ore de lucru sau 1 oră pentru 12 ore lucrate.	Adevarat
125. Compania se străduiește să angajeze numărul de lucrători necesari pentru a satisface nevoile de producție, astfel încât angajații să-și poată îndeplini sarcinile de lucru în durata timpului normal de lucru zilnic și săptămânal.	Fals
126. Pauzele sunt programate sistematic, pentru a se asigura că nici un angajat nu este obligat să lucreze pentru o perioadă lungă de timp în timpul unui schimb, fără o perioadă de odihnă.	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
127. Compania are implementată o durată a muncii de 40 ore pe săptămână. (Organizația Convenția Organizației Internaționale a Muncii 47 (C47, 1935)).	Fals
128. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt conștienți de faptul că angajaților li se permite să utilizeze toaleta ori de câte ori este necesar și nu doar în timpul pauzelor desemnate.	Adevarat
129. În cazul în care compania este situată la o distanță semnificativă de orice loc de unde se poate procura hrană, sau dacă angajații trebuie să ia măsuri speciale pentru servirea mesei, (cum ar fi să-și schimbe îmbrăcămintea de protecție, specific laboratoarelor,) pauza este extinsă pentru a permite un timp suplimentar pentru astfel de activități.	Fără informații
130. Numărul accidentelor de muncă cauzate de oboseală la nivelul societății nu este excesiv pentru tipul de activități pe care le desfășoară compania.	Adevarat
131. Compania nu încurajează angajații să evite pauzele prin recompensarea celor care nu își folosesc timpul de pauză.	Adevarat
132. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă că în timpul zilei li se oferă pauze periodice pentru a mânca, a se odihni și utiliza toaleta și că programul de lucru este limitat la 40 de ore pe săptămână.	Adevarat
<b>A.4.5. Compania / instituția / unitatea respectă drepturile de confidențialitate ale angajaților săi ori de câte ori colectează informații private sau implementează practici de monitorizare a angajaților?</b>	
133. Compania are o politică clară de confidențialitate, evidențiind practicile de colectare și monitorizare a datelor.	Adevarat
134. Politica sau liniile directoare ale companiei precizează ce fel de informații personale sunt păstrate despre angajați, unde sunt stocate, cine are acces și cine le gestionează.	Adevarat
135. Compania dezvăluie angajaților scopul specific concret pentru colectarea informațiilor pe care le păstrează.	Adevarat
136. Compania nu încearcă să obțină informații de la o persoană cu care angajatul are o relație privilegiată, inclusiv un soț, preot, medic sau avocat, fără consimțământul scris în prealabil al angajatului.	Fără informații
137. Compania informează o persoană dacă este vizată în mod special pentru o monitorizare specială.	Fără informații
138. Angajații sunt informați de toate monitorizările desfășurate la locul de muncă.	Fals
139. Angajații au acces la toate datele cu caracter personal colectate despre ei, inclusiv datele obținute prin monitorizare.	Fără informații
140. Compania nu dezvăluie, nu reține sau nu utilizează în mod nejustificat orice date cu caracter personal despre un angajat - date care au fost colectate în mod inadecvat în timpul procesului de monitorizare.	Adevarat
141. Colectarea de date și utilizarea monitorizării sunt realizate într-o manieră nediscriminatorie și transparentă.	Adevarat
142. Nu există camere video sau mecanisme de monitorizare în sălile de toaletă sau în vestiare.	Adevarat
143. Organizațiile sindicale și angajații confirmă că practicile de monitorizare ale companiei respectă dreptul la viața privată și că angajații sunt informați cu privire la practicile de monitorizare ale companiei.	Fără informații
144. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă faptul că societatea solicită numai informații rezonabile din partea acestora și că scopurile solicitării informațiilor sunt clar explicate.	Fără informații
<b>V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă</b>	
<b>A.5.1. Compania respectă obligațiile de informare și consultare a lucrătorilor?</b>	
145. Informarea și consultarea lucrătorilor / organizațiilor sindicale/ reprezentanților lucrătorilor au caracter permanent și se exercită continuu, independent de împrejurarea că realizarea sa efectivă presupune o anumită periodicitate.	Fals
146. Angajatorul parcurge procedura de informare și consultare cel puțin trimestrial sau ori de câte ori are loc o schimbare semnificativă a situației economice a întreprinderii, a situației, structurii și evoluției probabile a ocupării forței de muncă sau intenționează luarea unor decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă.	Fals
147. Compania are reglementări interne privind informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor (contract colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate, acord special încheiat în acest scop de către partenerii sociali sau regulament intern).	Adevarat
148. Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților-lucrătorilor să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.	Fals
149. Angajatorul și organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților/lucrătorilor au stabilit în concret categoriile de informații ce fac obiectul informării și consultării, precum și domeniile de decizie în privința condițiilor de muncă și pot decide, de asemenea, să le extindă prin acordul lor.	Fără informații
150. Partenerii sociali au convenit în concret asupra categoriilor de informații confidențiale, inclusiv prin enumerarea lor limitativă sau exemplificativă, după caz.	Adevarat
151. Informarea lucrătorilor cuprinde cel puțin următoarele elemente:  a. Evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a întreprinderii, furnizând informații cu privire la aspecte precum: b. Situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă, furnizând informații cu privire la aspecte precum: c. Deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, precum cele referitoare la organizarea timpului de lucru și implementarea unor noi forme de organizare a muncii.	Fals
152. Organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților-lucrătorilor beneficiază în exercițiul funcțiilor de protecție și de garanții suficiente pentru a realiza într-o măsură adecvată sarcinile ce le-au fost încredințate de către lucrători.	Adevarat
153. Compania consultă organizațiile sindicale /reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea Regulamentului intern și tine cont de punctul de vedere al acestora	Fără informații
154. Compania consultă organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea normelor de muncă.	Fără informații
155. Compania efectuează, atunci când este cazul, concedieri colective doar după desfășurarea de negocieri și proceduri prealabile cu organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților inclusiv în ceea ce privește metodele și mijloacele de evitare a acestora.	Fals

Respondent: **Turcanu Costin Geanina**

Companie: **SC TELEKOM COMMUNICATION ROMANIA SA**

### Rezultatul prezentului chestionar

Capitolul	Punctajul acumulat	Întrebări aplicabile / Total întrebări
I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile	11 / 16.5	30 / 30
II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.	10 / 20	20 / 20
III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă	8.5 / 18.5	37 / 37
IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii	6.5 / 28.5	57 / 57
V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă	0 / 16.5	11 / 11
<b>Total întrebări chestionar:</b>		155 / 155

### Lista completă de răspunsuri

Întrebarea	Răspunsul
<b>I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile</b>	
<b>A.1.1. Compania/instituția/unitatea ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că la nivelul său nu există muncă forțată, indiferent de forma de manifestare a acesteia?</b>	
1. Compania manifestă corectitudine și transparență în elaborarea și semnarea contractelor individuale de muncă, acestea fiind înțelese de către toți lucrătorii.	Adevarat
2. Lucrătorii au dreptul la o durată rezonabilă a preavizului în cazul încetării relației de muncă.	Adevarat
3. Compania nu utilizează forță de muncă angajată fără forme legale, nici în nume propriu și nici din partea agenților sau firmelor subcontractoare.	Adevarat
4. Compania nu condiționează plata salariilor de efectuarea de ore suplimentare și face plățile în mod regulat la data stabilită prin contract.	Adevarat
5. Compania nu obligă angajații să lucreze ore suplimentare împotriva voinței acestora.	Adevarat
<b>A.1.2. Compania/instituția/unitatea respectă standardele minime de vârstă?</b>	
6. Compania are o politică clară privind vârsta minimă de angajare, care respectă legislația națională, dar nu este mai mică de 15 ani.	Adevarat
7. Compania nu angajează nici o persoană cu vârsta de până la 18 ani, înscrisă într-o formă de învățământ, pentru a efectua o muncă care afectează participarea acesteia în procesul educațional.	Adevarat
8. Programele de ucenicie oferite de companie nu constituie componenta principală a forței de muncă utilizată, sunt limitate în timp, sunt efectuate cu autorizarea Ministerului Muncii, și nu interferează cu educația obligatorie a persoanelor implicate în aceste programe.	Adevarat
<b>A.1.3. Compania /instituția / unitatea nu angajează minori (cu vârsta de până la 18 ani) pentru a efectua o muncă periculoasă sau dăunătoare sănătății, siguranței sau moralei?</b>	
9. Compania are reglementări interne clare cu privire la interzicerea executării sarcinilor/activităților periculoase, dăunătoare sănătății, siguranței și moralei de către lucrătorii cu vârsta de până la 18 ani.	Adevarat
10. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua o muncă care îi expune la abuzuri psihologice, emoționale sau sexuale. (II 3 (a), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii)	Fără informații
11. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra "în subteran, sub apă, la înălțimi periculoase sau în spații închise" (II 3 (b), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
12. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra cu mașini, echipamente și unelte periculoase sau pentru a manevra sau a transporta încărcături grele. (II 3 (c), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
13. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra într-un mediu care îi expune la "substanțe, noxe, agenți sau procese periculoase sau la temperaturi, niveluri de zgomot sau vibrații dăunătoare sănătății lor". (d), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
14. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra în timpul nopții sau într-o poziție /funcție care le impune un program de muncă prelungit. (II 3 (e), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
15. Tinerii lucrători sunt supuși examenelor medicale obligatorii și/sau periodice pentru a se verifica capacitatea lor de a presta munca alocată prin contractul individual de muncă. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 77, articolul 2 (1) (1946), Convenția Organizației Internaționale a Muncii 78, articolul 2 (1) (1946)).	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
16. Managerii și conducătorii locurilor de muncă cunosc și conștientizează limitările privind sarcinile de serviciu ale lucrătorilor cu vârsta de până la 18 ani.	Adevarat
17. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea nu angajează lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua lucrări care ar putea fi periculoase sau dăunătoare pentru dezvoltarea sănătății, siguranței, educației sau moralei.	Adevarat
<b>A.1.4. Compania /instituția / unitatea se asigură că procedurile sale de remunerare, precum și deciziile aferente relațiilor de muncă se bazează pe criterii relevante și obiective?</b>	
18. Compania dispune de politici care să asigure că deciziile de angajare, plasare, remunerare, promovare, instruire, disciplină, pensionare și încetare a raporturilor de muncă din cadrul companiei se bazează numai pe factori obiectivi, care nu sunt legați de sex, vârstă, naționalitate, etnie, rasă, culoare, credință, limbă, handicap mental sau fizic, statutul de membru al unei organizații, opinie, starea de sănătate (inclusiv HIV / SIDA), starea civilă, orientarea sexuală, naștere ori caracteristici civice, sociale, politice sau de afinitate ale lucrătorului.	Adevarat
19. Compania are proceduri pentru a se asigura că prestațiile și serviciile acordate personalului, cum ar fi concediul medical, vacanța, locuința, asistența medicală, transportul etc. sunt furnizate într-o manieră nediscriminatorie.	Adevarat
20. Descrierea posturilor și a sarcinilor de serviciu este definită în mod clar, utilizată de toți managerii cu atribuții de angajare și actualizată frecvent pentru a se asigura că toți lucrătorii sunt angajați și li se acordă promovări de către companie doar pe baza aptitudinilor, calificărilor și experienței necesare pentru respectiva funcție.	Fără informații
21. Anunțurile de recrutare pentru ocuparea forței de muncă nu menționează caracteristici irelevante, cum ar fi rasa, cu excepția cazului în care acestea sunt incluse în promovarea egalității de șanse.	Adevarat
22. Compania nu adresează persoanelor recrutate întrebări privind starea civilă, intenția de a avea copii sau numărul de persoane dependente, metode uneori folosite pentru a evita angajarea femeilor din cauza temerii că îndatoririle lor la domiciliu vor interfera cu gradul de implicare la locul de muncă.	Fără informații
23. Compania nu le cere persoanelor recrutate sau angajate să efectueze teste de sarcină, să facă avorturi sau să semneze acorduri că nu vor rămâne gravide.	Fără informații
24. Compania are metode/proceduri pentru a se asigura că remunerarea se bazează pe factori obiectivi și este implementată într-un mod nediscriminatoriu.	Fără informații
25. Salarizarea în cadrul companiei nu prezintă discrepanțe de remunerare pentru muncă de valoare egală.	Fals
26. Compania are un program de formare profesională prin care se oferă instruire, fără discriminare, astfel încât să ajute lucrătorii să obțină calificările necesare pentru a avea acces la funcții din diverse paliere de decizie din cadrul companiei.	Fals
27. Managerii cu atribuții de angajare sunt instruiți în ceea ce privește politicile de nediscriminare ale companiei.	Fără informații
28. Lucrătorii au acces la o procedură de contestare prin care pot raporta incidente legate de discriminare și sunt familiarizați cu procedura în cauză.	Fără informații
29. Un individ sau un departament din cadrul companiei este responsabil de monitorizarea respectării de către companie a standardelor și politicilor de nediscriminare.	Adevarat
30. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că practicile de angajare ale companiei sunt nediscriminatorii.	Fals
<b>II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.</b>	
<b>A.2.1. Recunoaște compania/instituția / unitatea, drepturile de liberă asociere a lucrătorilor săi, inclusiv dreptul de la negociere colectivă?</b>	
31. Compania are o politică/modalitate/procedură de recunoaștere a libertății de asociere a lucrătorilor săi.	Adevarat
32. Compania recunoaște organizațiile sindicale în scopuri de negociere colectivă.	Adevarat
33. Compania nu face discriminări și nu acționează împotriva angajaților prin represalii pentru exercitarea drepturilor salariaților, pentru participarea la activități sindicale sau raportarea încălcărilor legale suspectate.	Fără informații
34. Compania are încheiat la nivel de unitate un contract colectiv de muncă, încheiat cu o organizație sindicală.	Adevarat
35. Compania are încheiat un contract colectiv de muncă semnat cu reprezentanții lucrătorilor, alții decât reprezentanții organizațiilor sindicale.	Fals
36. Compania este membră a unei federații patronale la nivelul sectorului de activitate din care face parte.	Adevarat
37. Compania organizează consultări periodice cu reprezentanții lucrătorilor în privința îmbunătățirii condițiilor de muncă și a remunerării, soluționării litigiilor, gestionarea relațiilor interne și a problemelor de interes comun.	Adevarat
38. Societatea furnizează copii ale contractelor colective de muncă aplicabile și le pune la dispoziția lucrătorilor și reprezentanților acestora, astfel încât termenii care urmează să fie negociați să fie ușor accesibili.	Adevarat
39. Compania furnizează reprezentanților lucrătorilor informațiile relevante din cadrul companiei, necesare îndeplinirii de către aceștia a atribuțiilor lor specifice, astfel încât să poată negocia aspecte relevante și de interes pentru lucrători.	Fără informații
40. Compania permite reprezentanților lucrătorilor să aibă acces rezonabil la locurile de muncă ale angajaților și la facilitățile companiei, necesare pentru a-și îndeplini responsabilitățile ca reprezentanți ai drepturilor și intereselor lucrătorilor.	Fără informații
41. Societatea acordă o notificare/preaviz rezonabilă; se consultă cu reprezentanții lucrătorilor atunci când apar modificări iminente în organizarea/funcționarea companiei care ar afecta forța de muncă, precum fuziunile și disponibilizările preconizate.	Adevarat
42. Compania nu exercită o influență nejustificată, delegări/detașări de angajați sau alte tactici coercitive (cum ar fi nefurnizarea informațiilor financiare, a salarizării, a politicilor de angajare, etc.) pentru a interfera în mod necorespunzător limitând capacitatea reprezentanților lucrătorilor de a negocia efectiv în numele membrilor săi în perioada procesului de negociere.	Fără informații
43. Compania nu utilizează modalități de presiune de orice fel pentru a descuraja grevele, a intimida lucrătorii sau a interfera cu exercitarea drepturilor angajaților și ale organizațiilor sindicale ale acestora.	Fără informații
44. Compania depune eforturi pentru a proteja angajații împotriva hărțuirii pe motive de apartenență sindicală din partea altor lucrători, sau din partea lucrătorilor cu funcții de conducere în companie.	Fals
45. Organizațiile sindicale/ Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea le recunoaște poziția și atribuțiile care le au, le permite accesul la locurile de muncă ale angajaților și interacționează cu acestea cu bună-credință în timpul procesului de negociere colectivă.	Fals

Întrebarea	Răspunsul
<b>A.2.2. Dacă sindicatele nu sunt permise în zona de desfășurare efectivă a activității angajaților sau sunt permise numai organizații reprezentative, compania / instituția / unitatea stabilește măsuri alternative pentru a permite angajaților să se adune în mod independent pentru a discuta probleme legate de muncă?</b>	
46. Compania permite angajaților să aibă întâlniri regulate, unde angajații pot discuta liber despre condițiile de muncă și drepturi salariale.	Fără informații
47. Spațiile pentru aceste întâlniri sunt disponibile numai pentru întâlniri ale angajaților, pentru a discuta despre salarii și condiții de muncă.	Adevarat
48. Managementul se întâlnește în mod regulat cu organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților pentru a discuta despre probleme legate de muncă, precum și despre orice nemulțumiri pe care angajații ar dori să le ridice.	Adevarat
49. Lucrătorii pot să dea detalii despre întâlnirea anterioară a lucrătorilor și există procese verbale ale întâlnirilor sau alte documente de la astfel de întâlniri.	Adevarat
50. Angajații confirmă că li se dă posibilitatea să participe la întâlniri cu privire la condițiile lor de lucru, iar reprezentanții lor se întâlnesc în mod regulat cu conducerea pentru a discuta aceste aspecte.	Fără informații
<b>III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă</b>	
<b>A.3.1. Compania asigură lucrătorilor săi facilități de lucru sigure și adecvate din punct de vedere al sănătății?</b>	
51. Compania dispune de politici și proceduri eficiente de prevenire și remediere a sănătății și securității în muncă, care respectă standardele minime legale.	Adevarat
52. Standardele de sănătate și securitate în muncă ale companiei sunt puse la dispoziția angajaților într-un limbaj pe care îl înțeleg.	Adevarat
53. Compania are un plan de măsuri care se aplică tuturor lucrătorilor în cazul încălcării standardelor de sănătate și securitate în muncă adoptate la nivelul companiei.	Adevarat
54. Compania cercetează/documentează accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale și își ajustează procesele pentru a preveni problemele recurente.	Fără informații
55. Compania monitorizează în mod obișnuit procesele de producție, mașinile și echipamentele sale pentru a se asigura că acestea sunt sigure și în stare bună de funcționare.	Fără informații
56. Compania are desemnat un reprezentant cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau la nivelul său este constituit un comitet de sănătate și securitate în muncă, iar întrunirile au loc periodic în vederea monitorizării permanente de condițiilor de muncă.	Adevarat
57. Compania are o procedură agreată cu sindicatele/reprezentanții salariaților pentru preluare, analiză și răspuns la plângerile privind sănătatea și securitatea în muncă.	Adevarat
58. Responsabilitățile pentru sarcinile de sănătate și securitate în muncă sunt clar evidențiate la toate departamentele/compartimentele companiei și există un sistem de monitorizare a răspunderii în raport cu aceste sarcini.	Adevarat
59. Lucrătorii, managerii și conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să răspundă situațiilor de urgență la locul de muncă, iar trusele de prim ajutor sunt disponibile și la îndemână.	Fără informații
60. Leșirile de urgență nu sunt obstructionate.	Adevarat
61. Există stingătoare de incendiu complete funcționale și ieșiri de incendiu la toate locurile de muncă.	Adevarat
62. Spațiile și echipamentele de lucru sunt întreținute și păstrate curate (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 7).	Adevarat
63. Locul de muncă este suficient ventilat, cu aer proaspăt sau purificat, adecvat climatului și condițiilor efective din sectoarele în care lucrătorii își desfășoară activitatea. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 8).	Fals
64. Temperatura la locurile de muncă este confortabilă și stabilă, și nu afectează sănătatea angajaților. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 10).	Fals
65. Locurile de muncă au iluminare suficientă și adecvată (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 18).	Adevarat
66. Apa potabilă este disponibilă pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 12).	Adevarat
67. Sunt asigurate și întreținute corespunzător instalațiile și grupurile igienico-sanitare de la locurile de muncă ale lucrătorilor (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 13).	Adevarat
68. Scaunele de lucru necesare lucrătorilor sunt suficiente, adecvate și confortabile (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 14).	Adevarat
69. Compania furnizează facilități adecvate/corespunzătoare pentru schimbarea, depozitarea și uscarea echipamentului de lucru/protecție (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 15).	Fără informații
70. Sunt disponibile facilități curate și adecvate pentru depozitarea alimentelor, precum și zone destinate servirii mesei, pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 litera (b)).	Fals
71. Facilitățile de locuit, acolo unde este cazul, sunt curate, adecvate și respectă cerințele minim necesare pentru un trai decent pentru lucrători. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 (b)).	Fără informații
72. Compania asigură grupuri sanitare curate și adecvate pentru ambele sexe (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 161, articolul 13).	Adevarat
73. Se acordă o atenție deosebită sănătății și securității în muncă a femeilor însărcinate, a angajaților cu handicap și a altor categorii de lucrători vulnerabili.	Adevarat
74. Angajații au acces la informații privind sănătatea și securitatea în muncă, în raport cu sarcinile de serviciu proprii și cu activitatea companiei.	Adevarat
75. Inspecțiile/controalele privind îndeplinirea cerințelor legale de sănătate și securitate în muncă, confirmă faptul că locul de muncă este sigur, curat, confortabil și igienic.	Fără informații
<b>A.3.2. Compania oferă angajaților săi echipamentele de protecție necesare, precum și instructajul necesar pentru a-și îndeplini sarcinile în siguranță?</b>	
76. Politica și procedurile din cadrul companiei impun ca toți angajații să beneficieze de echipament de protecție specific și de instructajul necesar, pentru a-și îndeplini în siguranță sarcinile de serviciu.	Fără informații

Întrebarea	Răspunsul
77. Compania se informează despre evoluțiile cercetărilor în ceea ce privește materialele dăunătoare și echipamentele de siguranță specifice activității sale, pentru a asigura o protecție adecvată a lucrătorilor față de pericolele prezente în activitățile și sarcinile de serviciu.	Fără informații
78. Toți lucrătorii sunt protejați împotriva proceselor tehnologice, substanțelor și procedurilor care sunt dăunătoare, nesănătoase, toxice sau nocive (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, (120, 1964) articolul 17), inclusiv următoarele:  a. expunerea la substanțe chimice nocive sau agenți biologici b. expunere care poate provoca schimbări fizice, fiziologice sau psihologice nedorite c. expunere la zgomot puternic d. expunerea la vapori toxici, emisii, fum, gaze, mirosuri sau alte forme de poluare a aerului e. expunere la vibrații f. expunerea la radiații g. expunerea la șocuri electrice și curenți h. expunerea la flăcări i. expunerea la agenți incendiari sau explozivi j. expunerea la zăpadă, gheață sau alte suprafețe alunecoase k. expunerea la temperaturi extreme l. expunerea la obiecte care pot să cadă (de exemplu pe șantierul de construcții sau pe platformele petroliere) m. expunerea la azbest, cărbune și alte substanțe care provoacă boli respiratorii dacă sunt inhalate sau ingerate n. expunerea la lumină puternică sau la soare o. expunerea la mașini periculoase (de exemplu ferăstraie, prese) p. expunerea la plumb și benzen q. expunerea la fum de țigară sau de trabuc (de exemplu în baruri și restaurante) r. expunerea la resturi, particule sau scântei zburătoare s. expunerea la orice altă substanță chimică sau agent dăunător ori amenințător.	Fără informații
79. Echipamentele de protecție furnizate de companie sunt adaptate diferențelor de gen și nevoilor speciale ale femeilor însărcinate.	Fără informații
80. Angajații companiei au acces la informații cu privire la riscurile pentru sănătatea și securitate în muncă specifice locurilor lor de muncă și despre necesitatea echipamentului de protecție adecvat.	Adevarat
81. În situația achiziționării de mașini și piese noi, ori a introducerii în mediul de lucru a unor substanțe sau tehnici de lucru noi, experții în domeniu oferă demonstrații practice angajaților cu privire la modul de utilizare a acestora înainte de a fi încorporate în procesul de lucru.	Fără informații
82. Compania are o politică de formare continuă în ceea ce privește actualizarea cunoștințelor și abilităților angajaților.	Fals
83. În cazul repartizării unor sarcini de lucru noi, compania se asigură că salariații aflați într-o astfel de situație sunt instruiți de către un expert bine informat, într-un limbaj adecvat, înainte de îndeplinirea noilor sarcini de serviciu.	Fără informații
84. Angajatorul ține o evidență exactă și detaliată cu privire la: persoanele instruite, sarcinile pentru care a fost instruit fiecare angajat, modul în care a fost instruit (durata, metoda) și de către cine (numele instructorului).	Fără informații
85. Dacă apare un accident de muncă, compania evaluează incidentul, corectează cauzele producerii incidentului și oferă o campanie educațională internă cu privire la riscurile asociate activității care a cauzat vătămarea.	Fără informații
86. Lucrătorii nu prezintă vătămări corporale sau boli care rezultă din expunerea necorespunzătoare la factori de risc și lipsa echipamentului de protecție.	Fără informații
87. Angajații, sindicatele și inspectorii de securitate confirmă faptul că angajații companiei sunt pregătiți corespunzător și dispun de echipamentul de protecție necesar pentru a-și îndeplini toate sarcinile legate de muncă.	Fără informații
<b>IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii</b>	
<b>A.4.1. Compania / instituția / unitatea ia măsuri pentru a proteja lucrătorii de acte de hărțuire, amenințare sau abuz fizic, verbal, sexual sau psihic la locul de muncă, inclusiv la stabilirea și punerea în aplicare a măsurilor disciplinare?</b>	
88. Compania are și aplică o politică de prevenire a violenței și hărțuirii la locul de muncă, care notifică angajaților obligațiile lor de a se abține de la comportamente violente, amenințătoare sau abuzive față de ceilalți.	Adevarat
89. Compania are un mecanism/procedură de primire a sesizărilor / rapoartelor privind violența, amenințările și hărțuirea la locul de muncă, acest mecanism fiind conceput special pentru a aborda în mod competent toate tipurile de abateri la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală.	Adevarat
90. Compania investighează cu promptitudine toate reclamațiile privind violența, hărțuirea și amenințările la locul de muncă și ia măsurile adecvate de prevenire, inclusiv prin sancțiuni disciplinare.	Fără informații
91. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să utilizeze tehnici adecvate de management, inclusiv măsuri disciplinare adecvate și sunt instruiți să se abțină de la hărțuire, comportamentul violent, amenințător și abuziv.	Fără informații
92. Compania are în implementare o politică dedicată combaterii stresului și tensiunilor la locul de muncă (cum ar fi tensiunile rasiale), care ar putea conduce ulterior la comportamente abuzive, violente sau de hărțuire.	Fără informații
93. Compania facilitează comunicarea deschisă și crearea procedurilor pentru rezolvarea problemelor, menite să descurajeze, să monitorizeze, să prevină dar și să raporteze situațiile de violență la locul de muncă.	Adevarat
94. Compania ia măsuri specifice pentru a proteja lucrătorii de comportamentul hărțuitor, violent și amenințător al unor persoane din afară, cu care aceștia interacționează în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.	Fără informații
95. Atunci când există suficiente dovezi că un angajat s-a implicat într-un act de violență, compania anunță autoritățile competente cu privire la persoana și fapta în cauză.	Fără informații
96. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea dispune de măsuri adecvate pentru a proteja angajații de hărțuire, comportament abuziv și amenințător.	Fals
97. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea nu folosește pedepse corporale, constrângeri fizice sau mentale în cadrul procedurilor de cercetare disciplinare.	Fără informații

Întrebarea	Răspunsul
<b>A.4.2. Are compania / instituția / unitatea mecanisme de audiere, prelucrare și soluționare a plângerilor angajaților?</b>	
98. Compania a agreeat cu organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor o procedură transparentă și echitabilă de sesizare și soluționare a reclamațiilor.	Fără informații
99. Compania se asigură că sunt respectate cerințele privind audierea echitabilă/ transparentă în raport cu toate reclamațiile prezentate societății.	Fără informații
100. Compania a înființat comitete/comisii responsabile cu audierea, prelucrarea și soluționarea conflictelor. Acestea au o reprezentare egală a angajatorului și a lucrătorilor. (Declarația tripartită a principiilor privind întreprinderile multinaționale și politica socială din 1977, OIM, articolul 58)	Fără informații
101. Lucrătorii companiei cunosc procedura de soluționare a reclamațiilor / conflictelor existentă în cadrul companiei și sunt dispuși să depună plângeri anonime dacă preferă să facă acest lucru.	Fals
102. Organizațiilor sindicale/Reprezentanților lucrătorilor li se permite să participe, împreună cu angajatul, la orice audiere ținută în legătură cu o plângere.	Adevarat
103. Evidențele companiei reflectă faptul că societatea analizează sistematic și obiectiv orice plângere depusă și efectuează acțiuni corectare atunci când este necesar.	Fără informații
104. Procedura de reclamare este nediscriminatorie și este capabilă să răspundă inclusiv problemelor legate de gen, cum ar fi hărțuirea sexuală.	Fără informații
105. Compania nu ia măsuri coercitive asupra lucrătorilor care depun plângeri.	Fără informații
106. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că au acces la procedură de reclamare care abordează problemele ridicate de aceștia într-o manieră echitabilă, transparentă și sistematică.	Fals
<b>A.4.3. Compania / instituția / unitatea oferă un salariu care le permite lucrătorilor să acopere nevoile de bază ale acestora și ale persoanelor aflate în întreținerea lor?</b>	
107. Compania are o politică care stipulează că lucrătorii au dreptul la un salariu decent, suficient pentru a satisface nevoile de bază (hrană, îmbrăcăminte sau locuință) dar și pentru a permite lucrătorilor efectuarea de cheltuieli precum cele aferente: educației și formării profesionale, menținerii unui anumit statut social sau destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Fără informații
108. Compania știe dacă salariul minim acordat în regiunea unde operează este suficient pentru a satisface nevoile de bază și pentru a oferi lucrătorilor posibilitatea de a efectua cheltuieli privind educația și formarea profesională cu menținerea unui anumit statut social și cheltuieli destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Fără informații
109. Dacă standardele naționale minime de salarizare sunt insuficiente pentru a satisface nevoile de bază ale angajaților și ale persoanelor aflate în întreținerea acestora, compania dialoghează cu sindicatele și alte organisme de stat responsabile de reglementarea problemelor pieței muncii pentru a primi îndrumări cu privire la standardul potrivit de plată al lucrătorilor proprii.	Fără informații
110. Compania negociază standardele salariale minime prin contract colectiv de muncă cu reprezentanții sindicali înainte de a pune în aplicare politicile salariale.	Adevarat
111. Compania nu folosește un număr excesiv de posturi cu fracțiune de normă, ca metodă de a evita plata unor salarii și beneficii integrale lucrătorilor săi.	Fără informații
112. Compania plătește salariile la timp și nu operează rețineri din salariu pentru măsuri disciplinare sau alte deduceri care nu sunt autorizate de legislația națională, fără consimțământul acordat în mod liber de angajat.	Adevarat
113. Nu sunt necesare ore suplimentare pentru ca lucrătorii să câștige un salariu decent.	Fără informații
114. Sistemele de plată în acord sunt monitorizate pentru a se asigura că salariul total plătit corespunde cerințelor pentru salarii decente.	Fără informații
115. Compania practică prețuri de achiziție astfel încât să permită plata unor salarii decente.	Fără informații
116. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea plătește salariaților un salariu decent.	Fals
117. Mai puțin de 10% din salariați au salariul de bază mai mic decât 115% din salariul minim, raportat la timp complet de muncă.	Fără informații
<b>A.4.4. Compania / instituția / unitatea se asigură că săptămâna de lucru este limitată la 40 de ore, iar orele suplimentare sunt voluntare, rare și nu depășesc 8 ore pe săptămână și că angajații au la dispoziție pauze rezonabile în timpul muncii și perioade de odihnă suficiente între schimburi?</b>	
118. Compania elaborează / modifică normele de muncă astfel încât să asigure un ritm normal de muncă ce permite executarea normei în programul normal de lucru și la o intensitate normală a muncii.	Fals
119. Compania încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată doar pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe sau pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier sau prin agent de muncă temporară în procent de max 10% din totalul contractelor încheiate.	Fals
120. Compania încheie contracte de muncă cu timp parțial în procent de max 10% din total contracte încheiate.	Fără informații
121. Timpul de lucru al companiei este limitat la 40 pe săptămână, atât prin politica companiei, cât și în practică (sau mai puțin ore dacă așa este prevăzut de legislația națională sau standardele sectorului). (Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru la nivel de Sector) Convenția (C1, 1919); Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru (comerț), articolele 3 și 4 (C30, 1930).	Fără informații
122. Compania garantează că orele suplimentare sunt voluntare, rare, remunerate la o rată superioară și nu depășesc 8 ore pe săptămână.	Fără informații
123. Angajații companiei au la dispoziție cel puțin 48 de ore de odihnă consecutive în fiecare șapte zile (sau mai mult timp de odihnă, dacă sunt prevăzute de legislația națională sau standardele industriale). (Convenția privind repausul săptămânal al organizației internaționale a muncii (comerț), articolul 6 (C106, 1957); Convenția privind perioada de odihnă săptămânală a Organizației Internaționale a Muncii (C14, 1921).	Fără informații
124. Angajații companiei primesc cel puțin o pauză de 30 de minute pentru fiecare 8 ore de lucru sau 1 oră pentru 12 ore lucrate.	Adevarat
125. Compania se străduiește să angajeze numărul de lucrători necesari pentru a satisface nevoile de producție, astfel încât angajații să-și poată îndeplini sarcinile de lucru în durata timpului normal de lucru zilnic și săptămânal.	Fals
126. Pauzele sunt programate sistematic, pentru a se asigura că nici un angajat nu este obligat să lucreze pentru o perioadă lungă de timp în timpul unui schimb, fără o perioadă de odihnă.	Fără informații

Întrebarea	Răspunsul
127. Compania are implementată o durată a muncii de 40 ore pe săptămână. (Organizația Convenția Organizației Internaționale a Muncii 47 (C47, 1935)).	Adevarat
128. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt conștienți de faptul că angajaților li se permite să utilizeze toaleta ori de câte ori este necesar și nu doar în timpul pauzelor desemnate.	Adevarat
129. În cazul în care compania este situată la o distanță semnificativă de orice loc de unde se poate procura hrană, sau dacă angajații trebuie să ia măsuri speciale pentru servirea mesei, (cum ar fi să-și schimbe îmbrăcămintea de protecție, specific laboratoarelor,) pauza este extinsă pentru a permite un timp suplimentar pentru astfel de activități.	Fără informații
130. Numărul accidentelor de muncă cauzate de oboseală la nivelul societății nu este excesiv pentru tipul de activități pe care le desfășoară compania.	Fără informații
131. Compania nu încurajează angajații să evite pauzele prin recompensarea celor care nu își folosesc timpul de pauză.	Fără informații
132. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă că în timpul zilei li se oferă pauze periodice pentru a mânca, a se odihni și utiliza toaleta și că programul de lucru este limitat la 40 de ore pe săptămână.	Fără informații
<b>A.4.5. Compania / instituția / unitatea respectă drepturile de confidențialitate ale angajaților săi ori de câte ori colectează informații private sau implementează practici de monitorizare a angajaților?</b>	
133. Compania are o politică clară de confidențialitate, evidențiind practicile de colectare și monitorizare a datelor.	Adevarat
134. Politica sau liniile directoare ale companiei precizează ce fel de informații personale sunt păstrate despre angajați, unde sunt stocate, cine are acces și cine le gestionează.	Adevarat
135. Compania dezvăluie angajaților scopul specific concret pentru colectarea informațiilor pe care le păstrează.	Adevarat
136. Compania nu încearcă să obțină informații de la o persoană cu care angajatul are o relație privilegiată, inclusiv un soț, preot, medic sau avocat, fără consimțământul scris în prealabil al angajatului.	Fără informații
137. Compania informează o persoană dacă este vizată în mod special pentru o monitorizare specială.	Fără informații
138. Angajații sunt informați de toate monitorizările desfășurate la locul de muncă.	Fără informații
139. Angajații au acces la toate datele cu caracter personal colectate despre ei, inclusiv datele obținute prin monitorizare.	Fără informații
140. Compania nu dezvăluie, nu reține sau nu utilizează în mod nejustificat orice date cu caracter personal despre un angajat - date care au fost colectate în mod inadecvat în timpul procesului de monitorizare.	Fără informații
141. Colectarea de date și utilizarea monitorizării sunt realizate într-o manieră nediscriminatorie și transparentă.	Fără informații
142. Nu există camere video sau mecanisme de monitorizare în sălile de toaletă sau în vestiare.	Adevarat
143. Organizațiile sindicale și angajații confirmă că practicile de monitorizare ale companiei respectă dreptul la viața privată și că angajații sunt informați cu privire la practicile de monitorizare ale companiei.	Fără informații
144. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă faptul că societatea solicită numai informații rezonabile din partea acestora și că scopurile solicitării informațiilor sunt clar explicate.	Fără informații
<b>V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă</b>	
<b>A.5.1. Compania respectă obligațiile de informare și consultare a lucrătorilor?</b>	
145. Informarea și consultarea lucrătorilor / organizațiilor sindicale/ reprezentanților lucrătorilor au caracter permanent și se exercită continuu, independent de împrejurarea că realizarea sa efectivă presupune o anumită periodicitate.	Fără informații
146. Angajatorul parcurge procedura de informare și consultare cel puțin trimestrial sau ori de câte ori are loc o schimbare semnificativă a situației economice a întreprinderii, a situației, structurii și evoluției probabile a ocupării forței de muncă sau intenționează luarea unor decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă.	Fără informații
147. Compania are reglementări interne privind informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor (contract colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate, acord special încheiat în acest scop de către partenerii sociali sau regulament intern).	Fără informații
148. Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților-lucrătorilor să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.	Fără informații
149. Angajatorul și organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților/lucrătorilor au stabilit în concret categoriile de informații ce fac obiectul informării și consultării, precum și domeniile de decizie în privința condițiilor de muncă și pot decide, de asemenea, să le extindă prin acordul lor.	Fără informații
150. Partenerii sociali au convenit în concret asupra categoriilor de informații confidențiale, inclusiv prin enumerarea lor limitativă sau exemplificativă, după caz.	Fără informații
151. Informarea lucrătorilor cuprinde cel puțin următoarele elemente: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a întreprinderii, furnizând informații cu privire la aspecte precum:</li> <li>b. Situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă, furnizând informații cu privire la aspecte precum:</li> <li>c. Deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, precum cele referitoare la organizarea timpului de lucru și implementarea unor noi forme de organizare a muncii.</li> </ul>	Fals
152. Organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților-lucrătorilor beneficiază în exercițiul funcțiilor de protecție și de garanții suficiente pentru a realiza într-o măsură adecvată sarcinile ce le-au fost încredințate de către lucrători.	Fals
153. Compania consultă organizațiile sindicale /reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea Regulamentului intern și tine cont de punctul de vedere al acestora	Fără informații
154. Compania consultă organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea normelor de muncă.	Fără informații
155. Compania efectuează, atunci când este cazul, concedieri colective doar după desfășurarea de negocieri și proceduri prealabile cu organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților inclusiv în ceea ce privește metodele și mijloacele de evitare a acestora.	Fără informații



Respondent: **Stanciu Sebastian**

Companie: **Telekom Romania Communications**

### Rezultatul prezentului chestionar

Capitolul	Punctajul acumulat	Întrebări aplicabile / Total întrebări
I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile	8.25 / 16.5	30 / 30
II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.	6 / 20	20 / 20
III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă	8.5 / 18.5	37 / 37
IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii	4 / 28.5	57 / 57
V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă	1.5 / 16.5	11 / 11
<b>Total întrebări chestionar:</b>		155 / 155

### Lista completă de răspunsuri

Întrebarea	Răspunsul
<b>I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile</b>	
<b>A.1.1. Compania/instituția/unitatea ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că la nivelul său nu există muncă forțată, indiferent de forma de manifestare a acesteia?</b>	
1. Compania manifestă corectitudine și transparență în elaborarea și semnarea contractelor individuale de muncă, acestea fiind înțelese de către toți lucrătorii.	Fără informații
2. Lucrătorii au dreptul la o durată rezonabilă a preavizului în cazul încetării relației de muncă.	Adevarat
3. Compania nu utilizează forță de muncă angajată fără forme legale, nici în nume propriu și nici din partea agenților sau firmelor subcontractoare.	Adevarat
4. Compania nu condiționează plata salariilor de efectuarea de ore suplimentare și face plățile în mod regulat la data stabilită prin contract.	Adevarat
5. Compania nu obligă angajații să lucreze ore suplimentare împotriva voinței acestora.	Fără informații
<b>A.1.2. Compania/instituția/unitatea respectă standardele minime de vârstă?</b>	
6. Compania are o politică clară privind vârsta minimă de angajare, care respectă legislația națională, dar nu este mai mică de 15 ani.	Adevarat
7. Compania nu angajează nici o persoană cu vârsta de până la 18 ani, înscrisă într-o formă de învățământ, pentru a efectua o muncă care afectează participarea acesteia în procesul educațional.	Adevarat
8. Programele de ucenicie oferite de companie nu constituie componenta principală a forței de muncă utilizată, sunt limitate în timp, sunt efectuate cu autorizarea Ministerului Muncii, și nu interferează cu educația obligatorie a persoanelor implicate în aceste programe.	Adevarat
<b>A.1.3. Compania /instituția / unitatea nu angajează minori (cu vârsta de până la 18 ani) pentru a efectua o muncă periculoasă sau dăunătoare sănătății, siguranței sau moralei?</b>	
9. Compania are reglementări interne clare cu privire la interzicerea executării sarcinilor/activităților periculoase, dăunătoare sănătății, siguranței și moralei de către lucrătorii cu vârsta de până la 18 ani.	Adevarat
10. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua o muncă care îi expune la abuzuri psihologice, emoționale sau sexuale. (II 3 (a), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii)	Adevarat
11. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra "în subteran, sub apă, la înălțimi periculoase sau în spații închise" (II 3 (b), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
12. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra cu mașini, echipamente și unelte periculoase sau pentru a manevra sau a transporta încărcături grele. (II 3 (c), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
13. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra într-un mediu care îi expune la "substanțe, noxe, agenți sau procese periculoase sau la temperaturi, niveluri de zgomot sau vibrații dăunătoare sănătății lor". (d), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
14. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra în timpul nopții sau într-o poziție /funcție care le impune un program de muncă prelungit. (II 3 (e), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
15. Tinerii lucrători sunt supuși examenelor medicale obligatorii și/sau periodice pentru a se verifica capacitatea lor de a presta munca alocată prin contractual individual de muncă. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 77, articolul 2 (1) (1946), Convenția Organizației Internaționale a Muncii 78, articolul 2 (1) (1946)).	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
16. Managerii și conducătorii locurilor de muncă cunosc și conștientizează limitările privind sarcinile de serviciu ale lucrătorilor cu vârsta de până la 18 ani.	Fără informații
17. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea nu angajează lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua lucrări care ar putea fi periculoase sau dăunătoare pentru dezvoltarea sănătății, siguranței, educației sau moralei.	Fără informații
<b>A.1.4. Compania /instituția / unitatea se asigură că procedurile sale de remunerare, precum și deciziile aferente relațiilor de muncă se bazează pe criterii relevante și obiective?</b>	
18. Compania dispune de politici care să asigure că deciziile de angajare, plasare, remunerare, promovare, instruire, disciplină, pensionare și încetare a raporturilor de muncă din cadrul companiei se bazează numai pe factori obiectivi, care nu sunt legați de sex, vârstă, naționalitate, etnie, rasă, culoare, credință, limbă, handicap mental sau fizic, statutul de membru al unei organizații, opinie, starea de sănătate (inclusiv HIV / SIDA), starea civilă, orientarea sexuală, naștere ori caracteristici civice, sociale, politice sau de afinitate ale lucrătorului.	Fals
19. Compania are proceduri pentru a se asigura că prestațiile și serviciile acordate personalului, cum ar fi concediul medical, vacanța, locuința, asistența medicală, transportul etc. sunt furnizate într-o manieră nediscriminatorie.	Fals
20. Descrierea posturilor și a sarcinilor de serviciu este definită în mod clar, utilizată de toți managerii cu atribuții de angajare și actualizată frecvent pentru a se asigura că toți lucrătorii sunt angajați și li se acordă promovări de către companie doar pe baza aptitudinilor, calificărilor și experienței necesare pentru respectiva funcție.	Fals
21. Anunțurile de recrutare pentru ocuparea forței de muncă nu menționează caracteristici irelevante, cum ar fi rasa, cu excepția cazului în care acestea sunt incluse în promovarea egalității de șanse.	Fără informații
22. Compania nu adresează persoanelor recrutate întrebări privind starea civilă, intenția de a avea copii sau numărul de persoane dependente, metode uneori folosite pentru a evita angajarea femeilor din cauza temerii că îndatoririle lor la domiciliu vor interfera cu gradul de implicare la locul de muncă.	Fără informații
23. Compania nu le cere persoanelor recrutate sau angajate să efectueze teste de sarcină, să facă avorturi sau să semneze acorduri că nu vor rămâne gravide.	Fals
24. Compania are metode/proceduri pentru a se asigura că remunerarea se bazează pe factori obiectivi și este implementată într-un mod nediscriminatoriu.	Fals
25. Salarizarea în cadrul companiei nu prezintă discrepanțe de remunerare pentru muncă de valoare egală.	Fals
26. Compania are un program de formare profesională prin care se oferă instruire, fără discriminare, astfel încât să ajute lucrătorii să obțină calificările necesare pentru a avea acces la funcții din diverse paliere de decizie din cadrul companiei.	Fals
27. Managerii cu atribuții de angajare sunt instruiți în ceea ce privește politicile de nediscriminare ale companiei.	Fără informații
28. Lucrătorii au acces la o procedură de contestare prin care pot raporta incidente legate de discriminare și sunt familiarizați cu procedura în cauză.	Adevarat
29. Un individ sau un departament din cadrul companiei este responsabil de monitorizarea respectării de către companie a standardelor și politicilor de nediscriminare.	Adevarat
30. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că practicile de angajare ale companiei sunt nediscriminatorii.	Fals
<b>II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.</b>	
<b>A.2.1. Recunoaște compania/instituția / unitatea, drepturile de liberă asociere a lucrătorilor săi, inclusiv dreptul de la negociere colectivă?</b>	
31. Compania are o politică/modalitate/procedură de recunoaștere a libertății de asociere a lucrătorilor săi.	Adevarat
32. Compania recunoaște organizațiile sindicale în scopuri de negociere colectivă.	Adevarat
33. Compania nu face discriminări și nu acționează împotriva angajaților prin represalii pentru exercitarea drepturilor salariaților, pentru participarea la activități sindicale sau raportarea încălcărilor legale suspectate.	Fals
34. Compania are încheiat la nivel de unitate un contract colectiv de muncă, încheiat cu o organizație sindicală.	Adevarat
35. Compania are încheiat un contract colectiv de muncă semnat cu reprezentanții lucrătorilor, alții decât reprezentanții organizațiilor sindicale.	Fals
36. Compania este membră a unei federații patronale la nivelul sectorului de activitate din care face parte.	Fără informații
37. Compania organizează consultări periodice cu reprezentanții lucrătorilor în privința îmbunătățirii condițiilor de muncă și a remunerării, soluționării litigiilor, gestionarea relațiilor interne și a problemelor de interes comun.	Fals
38. Societatea furnizează copii ale contractelor colective de muncă aplicabile și le pune la dispoziția lucrătorilor și reprezentanților acestora, astfel încât termenii care urmează să fie negociați să fie ușor accesibili.	Fals
39. Compania furnizează reprezentanților lucrătorilor informațiile relevante din cadrul companiei, necesare îndeplinirii de către aceștia a atribuțiilor lor specifice, astfel încât să poată negocia aspecte relevante și de interes pentru lucrători.	Fals
40. Compania permite reprezentanților lucrătorilor să aibă acces rezonabil la locurile de muncă ale angajaților și la facilitățile companiei, necesare pentru a-și îndeplini responsabilitățile ca reprezentanți ai drepturilor și intereselor lucrătorilor.	Fals
41. Societatea acordă o notificare/preaviz rezonabilă; se consultă cu reprezentanții lucrătorilor atunci când apar modificări iminente în organizarea/funcționarea companiei care ar afecta forța de muncă, precum fuziunile și disponibilizările preconizate.	Fals
42. Compania nu exercită o influență nejustificată, delegări/detașări de angajați sau alte tactici coercitive (cum ar fi nefurnizarea informațiilor financiare, a salarizării, a politicilor de angajare, etc.) pentru a interfera în mod necorespunzător limitând capacitatea reprezentanților lucrătorilor de a negocia efectiv în numele membrilor săi în perioada procesului de negociere.	Fals
43. Compania nu utilizează modalități de presiune de orice fel pentru a descuraja grevele, a intimida lucrătorii sau a interfera cu exercitarea drepturilor angajaților și ale organizațiilor sindicale ale acestora.	Fals
44. Compania depune eforturi pentru a proteja angajații împotriva hărțuirii pe motive de apartenență sindicală din partea altor lucrători, sau din partea lucrătorilor cu funcții de conducere în companie.	Fals
45. Organizațiile sindicale/ Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea le recunoaște poziția și atribuțiile care le au, le permite accesul la locurile de muncă ale angajaților și interacționează cu acestea cu bună-credință în timpul procesului de negociere colectivă.	Fără informații

Întrebarea	Răspunsul
<b>A.2.2. Dacă sindicatele nu sunt permise în zona de desfășurare efectivă a activității angajaților sau sunt permise numai organizații reprezentative, compania / instituția / unitatea stabilește măsuri alternative pentru a permite angajaților să se adune în mod independent pentru a discuta probleme legate de muncă?</b>	
46. Compania permite angajaților să aibă întâlniri regulate, unde angajații pot discuta liber despre condițiile de muncă și drepturi salariale.	Fals
47. Spațiile pentru aceste întâlniri sunt disponibile numai pentru întâlniri ale angajaților, pentru a discuta despre salarii și condiții de muncă.	Fals
48. Managementul se întâlnește în mod regulat cu organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților pentru a discuta despre probleme legate de muncă, precum și despre orice nemulțumiri pe care angajații ar dori să le ridice.	Adevarat
49. Lucrătorii pot să dea detalii despre întâlnirea anterioară a lucrătorilor și există procese verbale ale întâlnirilor sau alte documente de la astfel de întâlniri.	Adevarat
50. Angajații confirmă că li se dă posibilitatea să participe la întâlniri cu privire la condițiile lor de lucru, iar reprezentanții lor se întâlnesc în mod regulat cu conducerea pentru a discuta aceste aspecte.	Adevarat
<b>III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă</b>	
<b>A.3.1. Compania asigură lucrătorilor săi facilități de lucru sigure și adecvate din punct de vedere al sănătății?</b>	
51. Compania dispune de politici și proceduri eficiente de prevenire și remediere a sănătății și securității în muncă, care respectă standardele minime legale.	Fals
52. Standardele de sănătate și securitate în muncă ale companiei sunt puse la dispoziția angajaților într-un limbaj pe care îl înțelege.	Fals
53. Compania are un plan de măsuri care se aplică tuturor lucrătorilor în cazul încălcării standardelor de sănătate și securitate în muncă adoptate la nivelul companiei.	Fals
54. Compania cercetează/documentează accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale și își ajustează procesele pentru a preveni problemele recurente.	Fals
55. Compania monitorizează în mod obișnuit procesele de producție, mașinile și echipamentele sale pentru a se asigura că acestea sunt sigure și în stare bună de funcționare.	Fals
56. Compania are desemnat un reprezentant cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau la nivelul său este constituit un comitet de sănătate și securitate în muncă, iar întrunirile au loc periodic în vederea monitorizării permanente de condițiilor de muncă.	Adevarat
57. Compania are o procedură agreată cu sindicatele/reprezentanții salariaților pentru preluare, analiză și răspuns la plângerile privind sănătatea și securitatea în muncă.	Adevarat
58. Responsabilitățile pentru sarcinile de sănătate și securitate în muncă sunt clar evidențiate la toate departamentele/compartimentele companiei și există un sistem de monitorizare a răspunderii în raport cu aceste sarcini.	Adevarat
59. Lucrătorii, managerii și conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să răspundă situațiilor de urgență la locul de muncă, iar trusele de prim ajutor sunt disponibile și la îndemână.	Adevarat
60. Leșirile de urgență nu sunt obstructionate.	Adevarat
61. Există stingatoare de incendiu complete funcționale și ieșiri de incendiu la toate locurile de muncă.	Adevarat
62. Spațiile și echipamentele de lucru sunt întreținute și păstrate curate (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 7).	Adevarat
63. Locul de muncă este suficient ventilat, cu aer proaspăt sau purificat, adecvat climatului și condițiilor efective din sectoarele în care lucrătorii își desfășoară activitatea. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 8).	Fals
64. Temperatura la locurile de muncă este confortabilă și stabilă, și nu afectează sănătatea angajaților. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 10).	Fals
65. Locurile de muncă au iluminare suficientă și adecvată (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 18).	Adevarat
66. Apa potabilă este disponibilă pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 12).	Adevarat
67. Sunt asigurate și întreținute corespunzător instalațiile și grupurile igienico-sanitare de la locurile de muncă ale lucrătorilor (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 13).	Adevarat
68. Scaunele de lucru necesare lucrătorilor sunt suficiente, adecvate și confortabile (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 14).	Adevarat
69. Compania furnizează facilități adecvate/corespunzătoare pentru schimbarea, depozitarea și uscarea echipamentului de lucru/protecție (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 15).	Fără informații
70. Sunt disponibile facilități curate și adecvate pentru depozitarea alimentelor, precum și zone destinate servirii mesei, pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 litera (b)).	Adevarat
71. Facilitățile de locuit, acolo unde este cazul, sunt curate, adecvate și respectă cerințele minim necesare pentru un trai decent pentru lucrători. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 (b)).	Fără informații
72. Compania asigură grupuri sanitare curate și adecvate pentru ambele sexe (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 161, articolul 13).	Adevarat
73. Se acordă o atenție deosebită sănătății și securității în muncă a femeilor însărcinate, a angajaților cu handicap și a altor categorii de lucrători vulnerabili.	Fals
74. Angajații au acces la informații privind sănătatea și securitatea în muncă, în raport cu sarcinile de serviciu proprii și cu activitatea companiei.	Adevarat
75. Inspecțiile/controalele privind îndeplinirea cerințelor legale de sănătate și securitate în muncă, confirmă faptul că locul de muncă este sigur, curat, confortabil și igienic.	Fals
<b>A.3.2. Compania oferă angajaților săi echipamentele de protecție necesare, precum și instructajul necesar pentru a-și îndeplini sarcinile în siguranță?</b>	
76. Politica și procedurile din cadrul companiei impun ca toți angajații să beneficieze de echipament de protecție specific și de instructajul necesar, pentru a-și îndeplini în siguranță sarcinile de serviciu.	Fals

Întrebarea	Răspunsul
77. Compania se informează despre evoluțiile cercetărilor în ceea ce privește materialele dăunătoare și echipamentele de siguranță specifice activității sale, pentru a asigura o protecție adecvată a lucrătorilor față de pericolele prezente în activitățile și sarcinile de serviciu.	Fals
78. Toți lucrătorii sunt protejați împotriva proceselor tehnologice, substanțelor și procedurilor care sunt dăunătoare, nesănătoase, toxice sau nocive (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, (120, 1964) articolul 17), inclusiv următoarele:  a. expunerea la substanțe chimice nocive sau agenți biologici b. expunere care poate provoca schimbări fizice, fiziologice sau psihologice nedorite c. expunere la zgomot puternic d. expunerea la vapori toxici, emisii, fum, gaze, mirosuri sau alte forme de poluare a aerului e. expunere la vibrații f. expunerea la radiații g. expunerea la șocuri electrice și curenți h. expunerea la flăcări i. expunerea la agenți incendiari sau explozivi j. expunerea la zăpadă, gheață sau alte suprafețe alunecoase k. expunerea la temperaturi extreme l. expunerea la obiecte care pot să cadă (de exemplu pe șantierul de construcții sau pe platformele petroliere) m. expunerea la azbest, cărbune și alte substanțe care provoacă boli respiratorii dacă sunt inhalate sau ingerate n. expunerea la lumină puternică sau la soare o. expunerea la mașini periculoase (de exemplu ferăstraie, prese) p. expunerea la plumb și benzen q. expunerea la fum de țigară sau de trabuc (de exemplu în baruri și restaurante) r. expunerea la resturi, particule sau scântei zburătoare s. expunerea la orice altă substanță chimică sau agent dăunător ori amenințător.	Fals
79. Echipamentele de protecție furnizate de companie sunt adaptate diferențelor de gen și nevoilor speciale ale femeilor însărcinate.	Adevarat
80. Angajații companiei au acces la informații cu privire la riscurile pentru sănătatea și securitate în muncă specifice locurilor lor de muncă și despre necesitatea echipamentului de protecție adecvat.	Adevarat
81. În situația achiziționării de mașini și piese noi, ori a introducerii în mediul de lucru a unor substanțe sau tehnici de lucru noi, experții în domeniu oferă demonstrații practice angajaților cu privire la modul de utilizare a acestora înainte de a fi încorporate în procesul de lucru.	Adevarat
82. Compania are o politică de formare continuă în ceea ce privește actualizarea cunoștințelor și abilităților angajaților.	Fals
83. În cazul repartizării unor sarcini de lucru noi, compania se asigură că salariații aflați într-o astfel de situație sunt instruiți de către un expert bine informat, într-un limbaj adecvat, înainte de îndeplinirea noilor sarcini de serviciu.	Fals
84. Angajatorul ține o evidență exactă și detaliată cu privire la: persoanele instruite, sarcinile pentru care a fost instruit fiecare angajat, modul în care a fost instruit (durata, metoda) și de către cine (numele instructorului).	Fără informații
85. Dacă apare un accident de muncă, compania evaluează incidentul, corectează cauzele producerii incidentului și oferă o campanie educațională internă cu privire la riscurile asociate activității care a cauzat vătămarea.	Fără informații
86. Lucrătorii nu prezintă vătămări corporale sau boli care rezultă din expunerea necorespunzătoare la factori de risc și lipsa echipamentului de protecție.	Fals
87. Angajații, sindicatele și inspectorii de securitate confirmă faptul că angajații companiei sunt pregătiți corespunzător și dispun de echipamentul de protecție necesar pentru a-și îndeplini toate sarcinile legate de muncă.	Fals
<b>IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii</b>	
<b>A.4.1. Compania / instituția / unitatea ia măsuri pentru a proteja lucrătorii de acte de hărțuire, amenințare sau abuz fizic, verbal, sexual sau psihic la locul de muncă, inclusiv la stabilirea și punerea în aplicare a măsurilor disciplinare?</b>	
88. Compania are și aplică o politică de prevenire a violenței și hărțuirii la locul de muncă, care notifică angajaților obligațiile lor de a se abține de la comportamente violente, amenințătoare sau abuzive față de ceilalți.	Fals
89. Compania are un mecanism/procedură de primire a sesizărilor / rapoartelor privind violența, amenințările și hărțuirea la locul de muncă, acest mecanism fiind conceput special pentru a aborda în mod competent toate tipurile de abateri la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală.	Fals
90. Compania investighează cu promptitudine toate reclamațiile privind violența, hărțuirea și amenințările la locul de muncă și ia măsurile adecvate de prevenire, inclusiv prin sancțiuni disciplinare.	Fals
91. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să utilizeze tehnici adecvate de management, inclusiv măsuri disciplinare adecvate și sunt instruiți să se abțină de la hărțuire, comportamentul violent, amenințător și abuziv.	Fals
92. Compania are în implementare o politică dedicată combaterii stresului și tensiunilor la locul de muncă (cum ar fi tensiunile rasiale), care ar putea conduce ulterior la comportamente abuzive, violente sau de hărțuire.	Fals
93. Compania facilitează comunicarea deschisă și crearea procedurilor pentru rezolvarea problemelor, menite să descurajeze, să monitorizeze, să prevină dar și să raporteze situațiile de violență la locul de muncă.	Fals
94. Compania ia măsuri specifice pentru a proteja lucrătorii de comportamentul hărțuitor, violent și amenințător al unor persoane din afară, cu care aceștia interacționează în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.	Fals
95. Atunci când există suficiente dovezi că un angajat s-a implicat într-un act de violență, compania anunță autoritățile competente cu privire la persoana și fapta în cauză.	Fals
96. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea dispune de măsuri adecvate pentru a proteja angajații de hărțuire, comportament abuziv și amenințător.	Fals
97. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea nu folosește pedepse corporale, constrângeri fizice sau mentale în cadrul procedurilor de cercetare disciplinare.	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
<b>A.4.2. Are compania / instituția / unitatea mecanisme de audiere, prelucrare și soluționare a plângerilor angajaților?</b>	
98. Compania a agreeat cu organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor o procedură transparentă și echitabilă de sesizare și soluționare a reclamațiilor.	Fals
99. Compania se asigură că sunt respectate cerințele privind audierea echitabilă/ transparentă în raport cu toate reclamațiile prezentate societății.	Fals
100. Compania a înființat comitete/comisii responsabile cu audierea, prelucrarea și soluționarea conflictelor. Acestea au o reprezentare egală a angajatorului și a lucrătorilor. (Declarația tripartită a principiilor privind întreprinderile multinaționale și politica socială din 1977, OIM, articolul 58)	Fals
101. Lucrătorii companiei cunosc procedura de soluționare a reclamațiilor / conflictelor existentă în cadrul companiei și sunt dispuși să depună plângeri anonime dacă preferă să facă acest lucru.	Fals
102. Organizațiilor sindicale/Reprezentanților lucrătorilor li se permite să participe, împreună cu angajatul, la orice audiere ținută în legătură cu o plângere.	Fără informații
103. Evidențele companiei reflectă faptul că societatea analizează sistematic și obiectiv orice plângere depusă și efectuează acțiuni corectare atunci când este necesar.	Fals
104. Procedura de reclamare este nediscriminatorie și este capabilă să răspundă inclusiv problemelor legate de gen, cum ar fi hărțuirea sexuală.	Fals
105. Compania nu ia măsuri coercitive asupra lucrătorilor care depun plângeri.	Fals
106. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că au acces la procedură de reclamare care abordează problemele ridicate de aceștia într-o manieră echitabilă, transparentă și sistematică.	Adevarat
<b>A.4.3. Compania / instituția / unitatea oferă un salariu care le permite lucrătorilor să acopere nevoile de bază ale acestora și ale persoanelor aflate în întreținerea lor?</b>	
107. Compania are o politică care stipulează că lucrătorii au dreptul la un salariu decent, suficient pentru a satisface nevoile de bază (hrană, îmbrăcăminte sau locuință) dar și pentru a permite lucrătorilor efectuarea de cheltuieli precum cele aferente: educației și formării profesionale, menținerii unui anumit statut social sau destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Fals
108. Compania știe dacă salariul minim acordat în regiunea unde operează este suficient pentru a satisface nevoile de bază și pentru a oferi lucrătorilor posibilitatea de a efectua cheltuieli privind educația și formarea profesională cu menținerea unui anumit statut social și cheltuieli destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Fals
109. Dacă standardele naționale minime de salarizare sunt insuficiente pentru a satisface nevoile de bază ale angajaților și ale persoanelor aflate în întreținerea acestora, compania dialoghează cu sindicatele și alte organisme de stat responsabile de reglementarea problemelor pieței muncii pentru a primi îndrumări cu privire la standardul potrivit de plată al lucrătorilor proprii.	Fals
110. Compania negociază standardele salariale minime prin contract colectiv de muncă cu reprezentanții sindicali înainte de a pune în aplicare politicile salariale.	Adevarat
111. Compania nu folosește un număr excesiv de posturi cu fracțiuni de normă, ca metodă de a evita plata unor salarii și beneficii integrale lucrătorilor săi.	Fără informații
112. Compania plătește salariile la timp și nu operează rețineri din salariu pentru măsuri disciplinare sau alte deduceri care nu sunt autorizate de legislația națională, fără consimțământul acordat în mod liber de angajat.	Adevarat
113. Nu sunt necesare ore suplimentare pentru ca lucrătorii să câștige un salariu decent.	Fals
114. Sistemele de plată în acord sunt monitorizate pentru a se asigura că salariul total plătit corespunde cerințelor pentru salarii decente.	Fals
115. Compania practică prețuri de achiziție astfel încât să permită plata unor salarii decente.	Fără informații
116. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea plătește salariaților un salariu decent.	Fals
117. Mai puțin de 10% din salariați au salariul de bază mai mic decât 115% din salariul minim, raportat la timp complet de muncă.	Fără informații
<b>A.4.4. Compania / instituția / unitatea se asigură că săptămâna de lucru este limitată la 40 de ore, iar orele suplimentare sunt voluntare, rare și nu depășesc 8 ore pe săptămână și că angajații au la dispoziție pauze rezonabile în timpul muncii și perioade de odihnă suficiente între schimburi?</b>	
118. Compania elaborează / modifică normele de muncă astfel încât să asigure un ritm normal de muncă ce permite executarea normei în programul normal de lucru și la o intensitate normală a muncii.	Fals
119. Compania încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată doar pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe sau pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier sau prin agent de muncă temporară în procent de max 10% din totalul contractelor încheiate.	Fals
120. Compania încheie contracte de muncă cu timp parțial în procent de max 10% din total contracte încheiate.	Fals
121. Timpul de lucru al companiei este limitat la 40 pe săptămână, atât prin politica companiei, cât și în practică (sau mai puțin ore dacă așa este prevăzut de legislația națională sau standardele sectorului). (Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru la nivel de Sector) Convenția (C1, 1919); Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru (comerț), articolele 3 și 4 (C30, 1930).	Fals
122. Compania garantează că orele suplimentare sunt voluntare, rare, remunerate la o rată superioară și nu depășesc 8 ore pe săptămână.	Fals
123. Angajații companiei au la dispoziție cel puțin 48 de ore de odihnă consecutive în fiecare șapte zile (sau mai mult timp de odihnă, dacă sunt prevăzute de legislația națională sau standardele industriale). (Convenția privind repausul săptămânal al organizației internaționale a muncii (comerț), articolul 6 (C106, 1957); Convenția privind perioada de odihnă săptămânală a Organizației Internaționale a Muncii (C14, 1921).	Adevarat
124. Angajații companiei primesc cel puțin o pauză de 30 de minute pentru fiecare 8 ore de lucru sau 1 oră pentru 12 ore lucrate.	Fals
125. Compania se străduiește să angajeze numărul de lucrători necesari pentru a satisface nevoile de producție, astfel încât angajații să-și poată îndeplini sarcinile de lucru în durata timpului normal de lucru zilnic și săptămânal.	Fals
126. Pauzele sunt programate sistematic, pentru a se asigura că nici un angajat nu este obligat să lucreze pentru o perioadă lungă de timp în timpul unui schimb, fără o perioadă de odihnă.	Fals

Întrebarea	Răspunsul
127. Compania are implementată o durată a muncii de 40 ore pe săptămână. (Organizația Convenția Organizației Internaționale a Muncii 47 (C47, 1935)).	Adevarat
128. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt conștienți de faptul că angajaților li se permite să utilizeze toaleta ori de câte ori este necesar și nu doar în timpul pauzelor desemnate.	Adevarat
129. În cazul în care compania este situată la o distanță semnificativă de orice loc de unde se poate procura hrană, sau dacă angajații trebuie să ia măsuri speciale pentru servirea mesei, (cum ar fi să-și schimbe îmbrăcămintea de protecție, specific laboratoarelor,) pauza este extinsă pentru a permite un timp suplimentar pentru astfel de activități.	Fără informații
130. Numărul accidentelor de muncă cauzate de oboseală la nivelul societății nu este excesiv pentru tipul de activități pe care le desfășoară compania.	Fără informații
131. Compania nu încurajează angajații să evite pauzele prin recompensarea celor care nu își folosesc timpul de pauză.	Fără informații
132. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă că în timpul zilei li se oferă pauze periodice pentru a mânca, a se odihni și utiliza toaleta și că programul de lucru este limitat la 40 de ore pe săptămână.	Fără informații
<b>A.4.5. Compania / instituția / unitatea respectă drepturile de confidențialitate ale angajaților săi ori de câte ori colectează informații private sau implementează practici de monitorizare a angajaților?</b>	
133. Compania are o politică clară de confidențialitate, evidențiind practicile de colectare și monitorizare a datelor.	Fără informații
134. Politica sau liniile directoare ale companiei precizează ce fel de informații personale sunt păstrate despre angajați, unde sunt stocate, cine are acces și cine le gestionează.	Fals
135. Compania dezvăluie angajaților scopul specific concret pentru colectarea informațiilor pe care le păstrează.	Fals
136. Compania nu încearcă să obțină informații de la o persoană cu care angajatul are o relație privilegiată, inclusiv un soț, preot, medic sau avocat, fără consimțământul scris în prealabil al angajatului.	Fără informații
137. Compania informează o persoană dacă este vizată în mod special pentru o monitorizare specială.	Fals
138. Angajații sunt informați de toate monitorizările desfășurate la locul de muncă.	Fals
139. Angajații au acces la toate datele cu caracter personal colectate despre ei, inclusiv datele obținute prin monitorizare.	Fals
140. Compania nu dezvăluie, nu reține sau nu utilizează în mod nejustificat orice date cu caracter personal despre un angajat - date care au fost colectate în mod inadecvat în timpul procesului de monitorizare.	Fără informații
141. Colectarea de date și utilizarea monitorizării sunt realizate într-o manieră nediscriminatorie și transparentă.	Fals
142. Nu există camere video sau mecanisme de monitorizare în sălile de toaletă sau în vestiare.	Adevarat
143. Organizațiile sindicale și angajații confirmă că practicile de monitorizare ale companiei respectă dreptul la viața privată și că angajații sunt informați cu privire la practicile de monitorizare ale companiei.	Fals
144. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă faptul că societatea solicită numai informații rezonabile din partea acestora și că scopurile solicitării informațiilor sunt clar explicate.	Fals
<b>V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă</b>	
<b>A.5.1. Compania respectă obligațiile de informare și consultare a lucrătorilor?</b>	
145. Informarea și consultarea lucrătorilor / organizațiilor sindicale/ reprezentanților lucrătorilor au caracter permanent și se exercită continuu, independent de împrejurarea că realizarea sa efectivă presupune o anumită periodicitate.	Fals
146. Angajatorul parcurge procedura de informare și consultare cel puțin trimestrial sau ori de câte ori are loc o schimbare semnificativă a situației economice a întreprinderii, a situației, structurii și evoluției probabile a ocupării forței de muncă sau intenționează luarea unor decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă.	Fals
147. Compania are reglementări interne privind informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor (contract colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate, acord special încheiat în acest scop de către partenerii sociali sau regulament intern).	Adevarat
148. Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților-lucrătorilor să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.	Fals
149. Angajatorul și organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților/lucrătorilor au stabilit în concret categoriile de informații ce fac obiectul informării și consultării, precum și domeniile de decizie în privința condițiilor de muncă și pot decide, de asemenea, să le extindă prin acordul lor.	Fără informații
150. Partenerii sociali au convenit în concret asupra categoriilor de informații confidențiale, inclusiv prin enumerarea lor limitativă sau exemplificativă, după caz.	Fals
151. Informarea lucrătorilor cuprinde cel puțin următoarele elemente: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a întreprinderii, furnizând informații cu privire la aspecte precum:</li> <li>b. Situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă, furnizând informații cu privire la aspecte precum:</li> <li>c. Deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, precum cele referitoare la organizarea timpului de lucru și implementarea unor noi forme de organizare a muncii.</li> </ul>	Fals
152. Organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților-lucrătorilor beneficiază în exercițiul funcțiilor de protecție și de garanții suficiente pentru a realiza într-o măsură adecvată sarcinile ce le-au fost încredințate de către lucrători.	Fals
153. Compania consultă organizațiile sindicale /reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea Regulamentului intern și tine cont de punctul de vedere al acestora	Fals
154. Compania consultă organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea normelor de muncă.	Fals
155. Compania efectuează, atunci când este cazul, concedieri colective doar după desfășurarea de negocieri și proceduri prealabile cu organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților inclusiv în ceea ce privește metodele și mijloacele de evitare a acestora.	Fals

Respondent: **Magyarosi Laszlo**

Companie: **Telekom Romania**

### Rezultatul prezentului chestionar

Capitolul	Punctajul acumulat	Întrebări aplicabile / Total întrebări
I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile	15.4 / 16.5	30 / 30
II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.	15 / 16	16 / 20
III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă	17 / 18.5	37 / 37
IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii	26 / 27	54 / 57
V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă	16.5 / 16.5	11 / 11
<b>Total întrebări chestionar:</b>		148 / 155

### Lista completă de răspunsuri

Întrebarea	Răspunsul
<b>I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile</b>	
<b>A.1.1. Compania/instituția/unitatea ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că la nivelul său nu există muncă forțată, indiferent de forma de manifestare a acesteia?</b>	
1. Compania manifestă corectitudine și transparență în elaborarea și semnarea contractelor individuale de muncă, acestea fiind înțelese de către toți lucrătorii.	Adevarat
2. Lucrătorii au dreptul la o durată rezonabilă a preavizului în cazul încetării relației de muncă.	Adevarat
3. Compania nu utilizează forță de muncă angajată fără forme legale, nici în nume propriu și nici din partea agenților sau firmelor subcontractoare.	Adevarat
4. Compania nu condiționează plata salariilor de efectuarea de ore suplimentare și face plățile în mod regulat la data stabilită prin contract.	Adevarat
5. Compania nu obligă angajații să lucreze ore suplimentare împotriva voinței acestora.	Adevarat
<b>A.1.2. Compania/instituția/unitatea respectă standardele minime de vârstă?</b>	
6. Compania are o politică clară privind vârsta minimă de angajare, care respectă legislația națională, dar nu este mai mică de 15 ani.	Adevarat
7. Compania nu angajează nici o persoană cu vârsta de până la 18 ani, înscrisă într-o formă de învățământ, pentru a efectua o muncă care afectează participarea acesteia în procesul educațional.	Adevarat
8. Programele de ucenicie oferite de companie nu constituie componenta principală a forței de muncă utilizată, sunt limitate în timp, sunt efectuate cu autorizarea Ministerului Muncii, și nu interferează cu educația obligatorie a persoanelor implicate în aceste programe.	Adevarat
<b>A.1.3. Compania /instituția / unitatea nu angajează minori (cu vârsta de până la 18 ani) pentru a efectua o muncă periculoasă sau dăunătoare sănătății, siguranței sau moralei?</b>	
9. Compania are reglementări interne clare cu privire la interzicerea executării sarcinilor/activităților periculoase, dăunătoare sănătății, siguranței și moralei de către lucrătorii cu vârsta de până la 18 ani.	Adevarat
10. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua o muncă care îi expune la abuzuri psihologice, emoționale sau sexuale. (II 3 (a), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii)	Adevarat
11. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra "în subteran, sub apă, la înălțimi periculoase sau în spații închise" (II 3 (b), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
12. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra cu mașini, echipamente și unelte periculoase sau pentru a manevra sau a transporta încărcături grele. (II 3 (c), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
13. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra într-un mediu care îi expune la "substanțe, noxe, agenți sau procese periculoase sau la temperaturi, niveluri de zgomot sau vibrații dăunătoare sănătății lor". (d), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
14. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra în timpul nopții sau într-o poziție /funcție care le impune un program de muncă prelungit. (II 3 (e), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
15. Tinerii lucrători sunt supuși examenelor medicale obligatorii și/sau periodice pentru a se verifica capacitatea lor de a presta munca alocată prin contractul individual de muncă. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 77, articolul 2 (1) (1946), Convenția Organizației Internaționale a Muncii 78, articolul 2 (1) (1946)).	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
16. Managerii și conducătorii locurilor de muncă cunosc și conștientizează limitările privind sarcinile de serviciu ale lucrătorilor cu vârsta de până la 18 ani.	Adevarat
17. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea nu angajează lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua lucrări care ar putea fi periculoase sau dăunătoare pentru dezvoltarea sănătății, siguranței, educației sau moralei.	Adevarat
<b>A.1.4. Compania /instituția / unitatea se asigură că procedurile sale de remunerare, precum și deciziile aferente relațiilor de muncă se bazează pe criterii relevante și obiective?</b>	
18. Compania dispune de politici care să asigure că deciziile de angajare, plasare, remunerare, promovare, instruire, disciplină, pensionare și încetare a raporturilor de muncă din cadrul companiei se bazează numai pe factori obiectivi, care nu sunt legați de sex, vârstă, naționalitate, etnie, rasă, culoare, credință, limbă, handicap mental sau fizic, statutul de membru al unei organizații, opinie, starea de sănătate (inclusiv HIV / SIDA), starea civilă, orientarea sexuală, naștere ori caracteristici civice, sociale, politice sau de afinitate ale lucrătorului.	Adevarat
19. Compania are proceduri pentru a se asigura că prestațiile și serviciile acordate personalului, cum ar fi concediul medical, vacanța, locuința, asistența medicală, transportul etc. sunt furnizate într-o manieră nediscriminatorie.	Adevarat
20. Descrierea posturilor și a sarcinilor de serviciu este definită în mod clar, utilizată de toți managerii cu atribuții de angajare și actualizată frecvent pentru a se asigura că toți lucrătorii sunt angajați și li se acordă promovări de către companie doar pe baza aptitudinilor, calificărilor și experienței necesare pentru respectiva funcție.	Adevarat
21. Anunțurile de recrutare pentru ocuparea forței de muncă nu menționează caracteristici irelevante, cum ar fi rasa, cu excepția cazului în care acestea sunt incluse în promovarea egalității de șanse.	Adevarat
22. Compania nu adresează persoanelor recrutate întrebări privind starea civilă, intenția de a avea copii sau numărul de persoane dependente, metode uneori folosite pentru a evita angajarea femeilor din cauza temerii că îndatoririle lor la domiciliu vor interfera cu gradul de implicare la locul de muncă.	Adevarat
23. Compania nu le cere persoanelor recrutate sau angajate să efectueze teste de sarcină, să facă avorturi sau să semneze acorduri că nu vor rămâne gravide.	Adevarat
24. Compania are metode/proceduri pentru a se asigura că remunerarea se bazează pe factori obiectivi și este implementată într-un mod nediscriminatoriu.	Adevarat
25. Salarizarea în cadrul companiei nu prezintă discrepanțe de remunerare pentru muncă de valoare egală.	F/A
26. Compania are un program de formare profesională prin care se oferă instruire, fără discriminare, astfel încât să ajute lucrătorii să obțină calificările necesare pentru a avea acces la funcții din diverse paliere de decizie din cadrul companiei.	Fals
27. Managerii cu atribuții de angajare sunt instruiți în ceea ce privește politicile de nediscriminare ale companiei.	Adevarat
28. Lucrătorii au acces la o procedură de contestare prin care pot raporta incidente legate de discriminare și sunt familiarizați cu procedura în cauză.	Adevarat
29. Un individ sau un departament din cadrul companiei este responsabil de monitorizarea respectării de către companie a standardelor și politicilor de nediscriminare.	Adevarat
30. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că practicile de angajare ale companiei sunt nediscriminatorii.	Adevarat
<b>II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.</b>	
<b>A.2.1. Recunoaște compania/instituția / unitatea, drepturile de liberă asociere a lucrătorilor săi, inclusiv dreptul de la negociere colectivă?</b>	
31. Compania are o politică/modalitate/procedură de recunoaștere a libertății de asociere a lucrătorilor săi.	N/A
32. Compania recunoaște organizațiile sindicale în scopuri de negociere colectivă.	N/A
33. Compania nu face discriminări și nu acționează împotriva angajaților prin represalii pentru exercitarea drepturilor salariaților, pentru participarea la activități sindicale sau raportarea încălcărilor legale suspectate.	Adevarat
34. Compania are încheiat la nivel de unitate un contract colectiv de muncă, încheiat cu o organizație sindicală.	Adevarat
35. Compania are încheiat un contract colectiv de muncă semnat cu reprezentanții lucrătorilor, alții decât reprezentanții organizațiilor sindicale.	Fără informații
36. Compania este membră a unei federații patronale la nivelul sectorului de activitate din care face parte.	N/A
37. Compania organizează consultări periodice cu reprezentanții lucrătorilor în privința îmbunătățirii condițiilor de muncă și a remunerării, soluționării litigiilor, gestionarea relațiilor interne și a problemelor de interes comun.	Adevarat
38. Societatea furnizează copii ale contractelor colective de muncă aplicabile și le pune la dispoziția lucrătorilor și reprezentanților acestora, astfel încât termenii care urmează să fie negociați să fie ușor accesibili.	Adevarat
39. Compania furnizează reprezentanților lucrătorilor informațiile relevante din cadrul companiei, necesare îndeplinirii de către aceștia a atribuțiilor lor specifice, astfel încât să poată negocia aspecte relevante și de interes pentru lucrători.	Adevarat
40. Compania permite reprezentanților lucrătorilor să aibă acces rezonabil la locurile de muncă ale angajaților și la facilitățile companiei, necesare pentru a-și îndeplini responsabilitățile ca reprezentanți ai drepturilor și intereselor lucrătorilor.	Adevarat
41. Societatea acordă o notificare/preaviz rezonabilă; se consultă cu reprezentanții lucrătorilor atunci când apar modificări iminente în organizarea/funcționarea companiei care ar afecta forța de muncă, precum fuziunile și disponibilizările preconizate.	Adevarat
42. Compania nu exercită o influență nejustificată, delegări/detașări de angajați sau alte tactici coercitive (cum ar fi nefurnizarea informațiilor financiare, a salarizării, a politicilor de angajare, etc.) pentru a interfera în mod necorespunzător limitând capacitatea reprezentanților lucrătorilor de a negocia efectiv în numele membrilor săi în perioada procesului de negociere.	Adevarat
43. Compania nu utilizează modalități de presiune de orice fel pentru a descuraja grevele, a intimida lucrătorii sau a interfera cu exercitarea drepturilor angajaților și ale organizațiilor sindicale ale acestora.	Adevarat
44. Compania depune eforturi pentru a proteja angajații împotriva hărțurii pe motive de apartenență sindicală din partea altor lucrători, sau din partea lucrătorilor cu funcții de conducere în companie.	Adevarat
45. Organizațiile sindicale/ Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea le recunoaște poziția și atribuțiile care le au, le permite accesul la locurile de muncă ale angajaților și interacționează cu acestea cu bună-credință în timpul procesului de negociere colectivă.	Adevarat



Întrebarea	Răspunsul
<b>A.2.2. Dacă sindicatele nu sunt permise în zona de desfășurare efectivă a activității angajaților sau sunt permise numai organizații reprezentative, compania / instituția / unitatea stabilește măsuri alternative pentru a permite angajaților să se adune în mod independent pentru a discuta probleme legate de muncă?</b>	
46. Compania permite angajaților să aibă întâlniri regulate, unde angajații pot discuta liber despre condițiile de muncă și drepturi salariale.	Adevarat
47. Spațiile pentru aceste întâlniri sunt disponibile numai pentru întâlniri ale angajaților, pentru a discuta despre salarii și condiții de muncă.	N/A
48. Managementul se întâlnește în mod regulat cu organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților pentru a discuta despre probleme legate de muncă, precum și despre orice nemulțumiri pe care angajații ar dori să le ridice.	Adevarat
49. Lucrătorii pot să dea detalii despre întâlnirea anterioară a lucrătorilor și există procese verbale ale întâlnirilor sau alte documente de la astfel de întâlniri.	Adevarat
50. Angajații confirmă că li se dă posibilitatea să participe la întâlniri cu privire la condițiile lor de lucru, iar reprezentanții lor se întâlnesc în mod regulat cu conducerea pentru a discuta aceste aspecte.	Adevarat
<b>III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă</b>	
<b>A.3.1. Compania asigură lucrătorilor săi facilități de lucru sigure și adecvate din punct de vedere al sănătății?</b>	
51. Compania dispune de politici și proceduri eficiente de prevenire și remediere a sănătății și securității în muncă, care respectă standardele minime legale.	Adevarat
52. Standardele de sănătate și securitate în muncă ale companiei sunt puse la dispoziția angajaților într-un limbaj pe care îl înțeleg.	Adevarat
53. Compania are un plan de măsuri care se aplică tuturor lucrătorilor în cazul încălcării standardelor de sănătate și securitate în muncă adoptate la nivelul companiei.	Adevarat
54. Compania cercetează/documentează accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale și își ajustează procesele pentru a preveni problemele recurente.	Adevarat
55. Compania monitorizează în mod obișnuit procesele de producție, mașinile și echipamentele sale pentru a se asigura că acestea sunt sigure și în stare bună de funcționare.	Adevarat
56. Compania are desemnat un reprezentant cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau la nivelul său este constituit un comitet de sănătate și securitate în muncă, iar întrunirile au loc periodic în vederea monitorizării permanente de condițiilor de muncă.	Adevarat
57. Compania are o procedură agreată cu sindicatele/reprezentanții salariaților pentru preluare, analiză și răspuns la plângerile privind sănătatea și securitatea în muncă.	Adevarat
58. Responsabilitățile pentru sarcinile de sănătate și securitate în muncă sunt clar evidențiate la toate departamentele/compartimentele companiei și există un sistem de monitorizare a răspunderii în raport cu aceste sarcini.	Adevarat
59. Lucrătorii, managerii și conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să răspundă situațiilor de urgență la locul de muncă, iar trusele de prim ajutor sunt disponibile și la îndemână.	Adevarat
60. Leșirile de urgență nu sunt obstructionate.	Adevarat
61. Există stingătoare de incendiu complete funcționale și ieșiri de incendiu la toate locurile de muncă.	Adevarat
62. Spațiile și echipamentele de lucru sunt întreținute și păstrate curate (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 7).	F/A
63. Locul de muncă este suficient ventilat, cu aer proaspăt sau purificat, adecvat climatului și condițiilor efective din sectoarele în care lucrătorii își desfășoară activitatea. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 8).	F/A
64. Temperatura la locurile de muncă este confortabilă și stabilă, și nu afectează sănătatea angajaților. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 10).	F/A
65. Locurile de muncă au iluminare suficientă și adecvată (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 18).	Adevarat
66. Apa potabilă este disponibilă pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 12).	Adevarat
67. Sunt asigurate și întreținute corespunzător instalațiile și grupurile igienico-sanitare de la locurile de muncă ale lucrătorilor (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 13).	Adevarat
68. Scaunele de lucru necesare lucrătorilor sunt suficiente, adecvate și confortabile (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 14).	Adevarat
69. Compania furnizează facilități adecvate/corespunzătoare pentru schimbarea, depozitarea și uscarea echipamentului de lucru/protecție (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 15).	Adevarat
70. Sunt disponibile facilități curate și adecvate pentru depozitarea alimentelor, precum și zone destinate servirii mesei, pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 litera (b)).	Adevarat
71. Facilitățile de locuit, acolo unde este cazul, sunt curate, adecvate și respectă cerințele minim necesare pentru un trai decent pentru lucrători. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 (b)).	Adevarat
72. Compania asigură grupuri sanitare curate și adecvate pentru ambele sexe (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 161, articolul 13).	Adevarat
73. Se acordă o atenție deosebită sănătății și securității în muncă a femeilor însărcinate, a angajaților cu handicap și a altor categorii de lucrători vulnerabili.	Adevarat
74. Angajații au acces la informații privind sănătatea și securitatea în muncă, în raport cu sarcinile de serviciu proprii și cu activitatea companiei.	Adevarat
75. Inspecțiile/controalele privind îndeplinirea cerințelor legale de sănătate și securitate în muncă, confirmă faptul că locul de muncă este sigur, curat, confortabil și igienic.	Adevarat
<b>A.3.2. Compania oferă angajaților săi echipamentele de protecție necesare, precum și instructajul necesar pentru a-și îndeplini sarcinile în siguranță?</b>	
76. Politica și procedurile din cadrul companiei impun ca toți angajații să beneficieze de echipament de protecție specific și de instructajul necesar, pentru a-și îndeplini în siguranță sarcinile de serviciu.	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
77. Compania se informează despre evoluțiile cercetărilor în ceea ce privește materialele dăunătoare și echipamentele de siguranță specifice activității sale, pentru a asigura o protecție adecvată a lucrătorilor față de pericolele prezente în activitățile și sarcinile de serviciu.	Adevarat
78. Toți lucrătorii sunt protejați împotriva proceselor tehnologice, substanțelor și procedurilor care sunt dăunătoare, nesănătoase, toxice sau nocive (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, (120, 1964) articolul 17), inclusiv următoarele:  a. expunerea la substanțe chimice nocive sau agenți biologici b. expunere care poate provoca schimbări fizice, fiziologice sau psihologice nedorite c. expunere la zgomot puternic d. expunerea la vapori toxici, emisii, fum, gaze, mirosuri sau alte forme de poluare a aerului e. expunere la vibrații f. expunerea la radiații g. expunerea la șocuri electrice și curenți h. expunerea la flăcări i. expunerea la agenți incendiari sau explozivi j. expunerea la zăpadă, gheață sau alte suprafețe alunecoase k. expunerea la temperaturi extreme l. expunerea la obiecte care pot să cadă (de exemplu pe șantierul de construcții sau pe platformele petroliere) m. expunerea la azbest, cărbune și alte substanțe care provoacă boli respiratorii dacă sunt inhalate sau ingerate n. expunerea la lumină puternică sau la soare o. expunerea la mașini periculoase (de exemplu ferăstraie, prese) p. expunerea la plumb și benzen q. expunerea la fum de țigară sau de trabuc (de exemplu în baruri și restaurante) r. expunerea la resturi, particule sau scântei zburătoare s. expunerea la orice altă substanță chimică sau agent dăunător ori amenințător.	Adevarat
79. Echipamentele de protecție furnizate de companie sunt adaptate diferențelor de gen și nevoilor speciale ale femeilor însărcinate.	Adevarat
80. Angajații companiei au acces la informații cu privire la riscurile pentru sănătatea și securitate în muncă specifice locurilor lor de muncă și despre necesitatea echipamentului de protecție adecvat.	Adevarat
81. În situația achiziționării de mașini și piese noi, ori a introducerii în mediul de lucru a unor substanțe sau tehnici de lucru noi, experții în domeniu oferă demonstrații practice angajaților cu privire la modul de utilizare a acestora înainte de a fi încorporate în procesul de lucru.	Adevarat
82. Compania are o politică de formare continuă în ceea ce privește actualizarea cunoștințelor și abilităților angajaților.	Adevarat
83. În cazul repartizării unor sarcini de lucru noi, compania se asigură că salariații aflați într-o astfel de situație sunt instruiți de către un expert bine informat, într-un limbaj adecvat, înainte de îndeplinirea noilor sarcini de serviciu.	Adevarat
84. Angajatorul ține o evidență exactă și detaliată cu privire la: persoanele instruite, sarcinile pentru care a fost instruit fiecare angajat, modul în care a fost instruit (durata, metoda) și de către cine (numele instructorului).	Adevarat
85. Dacă apare un accident de muncă, compania evaluează incidentul, corectează cauzele producerii incidentului și oferă o campanie educațională internă cu privire la riscurile asociate activității care a cauzat vătămarea.	Adevarat
86. Lucrătorii nu prezintă vătămări corporale sau boli care rezultă din expunerea necorespunzătoare la factori de risc și lipsa echipamentului de protecție.	Adevarat
87. Angajații, sindicatele și inspectorii de securitate confirmă faptul că angajații companiei sunt pregătiți corespunzător și dispun de echipamentul de protecție necesar pentru a-și îndeplini toate sarcinile legate de muncă.	Adevarat
<b>IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii</b>	
<b>A.4.1. Compania / instituția / unitatea ia măsuri pentru a proteja lucrătorii de acte de hărțuire, amenințare sau abuz fizic, verbal, sexual sau psihic la locul de muncă, inclusiv la stabilirea și punerea în aplicare a măsurilor disciplinare?</b>	
88. Compania are și aplică o politică de prevenire a violenței și hărțuirii la locul de muncă, care notifică angajaților obligațiile lor de a se abține de la comportamente violente, amenințătoare sau abuzive față de ceilalți.	Adevarat
89. Compania are un mecanism/procedură de primire a sesizărilor / rapoartelor privind violența, amenințările și hărțuirea la locul de muncă, acest mecanism fiind conceput special pentru a aborda în mod competent toate tipurile de abateri la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală.	Adevarat
90. Compania investighează cu promptitudine toate reclamațiile privind violența, hărțuirea și amenințările la locul de muncă și ia măsurile adecvate de prevenire, inclusiv prin sancțiuni disciplinare.	Adevarat
91. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să utilizeze tehnici adecvate de management, inclusiv măsuri disciplinare adecvate și sunt instruiți să se abțină de la hărțuire, comportamentul violent, amenințător și abuziv.	Adevarat
92. Compania are în implementare o politică dedicată combaterii stresului și tensiunilor la locul de muncă (cum ar fi tensiunile rasiale), care ar putea conduce ulterior la comportamente abuzive, violente sau de hărțuire.	F/A
93. Compania facilitează comunicarea deschisă și crearea procedurilor pentru rezolvarea problemelor, menite să descurajeze, să monitorizeze, să prevină dar și să raporteze situațiile de violență la locul de muncă.	Adevarat
94. Compania ia măsuri specifice pentru a proteja lucrătorii de comportamentul hărțuitor, violent și amenințător al unor persoane din afară, cu care aceștia interacționează în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.	Adevarat
95. Atunci când există suficiente dovezi că un angajat s-a implicat într-un act de violență, compania anunță autoritățile competente cu privire la persoana și fapta în cauză.	Adevarat
96. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea dispune de măsuri adecvate pentru a proteja angajații de hărțuire, comportament abuziv și amenințător.	Adevarat
97. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea nu folosește pedepse corporale, constrângeri fizice sau mentale în cadrul procedurilor de cercetare disciplinare.	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
<b>A.4.2. Are compania / instituția / unitatea mecanisme de audiere, prelucrare și soluționare a plângerilor angajaților?</b>	
98. Compania a agreeat cu organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor o procedură transparentă și echitabilă de sesizare și soluționare a reclamațiilor.	Adevarat
99. Compania se asigură că sunt respectate cerințele privind audierea echitabilă/ transparentă în raport cu toate reclamațiile prezentate societății.	Adevarat
100. Compania a înființat comitete/comisii responsabile cu audierea, prelucrarea și soluționarea conflictelor. Acestea au o reprezentare egală a angajatorului și a lucrătorilor. (Declarația tripartită a principiilor privind întreprinderile multinaționale și politica socială din 1977, OIM, articolul 58)	N/A
101. Lucrătorii companiei cunosc procedura de soluționare a reclamațiilor / conflictelor existentă în cadrul companiei și sunt dispuși să depună plângeri anonime dacă preferă să facă acest lucru.	Adevarat
102. Organizațiilor sindicale/Reprezentanților lucrătorilor li se permite să participe, împreună cu angajatul, la orice audiere ținută în legătură cu o plângere.	N/A
103. Evidențele companiei reflectă faptul că societatea analizează sistematic și obiectiv orice plângere depusă și efectuează acțiuni corectare atunci când este necesar.	Adevarat
104. Procedura de reclamare este nediscriminatorie și este capabilă să răspundă inclusiv problemelor legate de gen, cum ar fi hărțuirea sexuală.	Adevarat
105. Compania nu ia măsuri coercitive asupra lucrătorilor care depun plângeri.	Adevarat
106. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că au acces la procedură de reclamare care abordează problemele ridicate de aceștia într-o manieră echitabilă, transparentă și sistematică.	Adevarat
<b>A.4.3. Compania / instituția / unitatea oferă un salariu care le permite lucrătorilor să acopere nevoile de bază ale acestora și ale persoanelor aflate în întreținerea lor?</b>	
107. Compania are o politică care stipulează că lucrătorii au dreptul la un salariu decent, suficient pentru a satisface nevoile de bază (hrană, îmbrăcăminte sau locuință) dar și pentru a permite lucrătorilor efectuarea de cheltuieli precum cele aferente: educației și formării profesionale, menținerii unui anumit statut social sau destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Adevarat
108. Compania știe dacă salariul minim acordat în regiunea unde operează este suficient pentru a satisface nevoile de bază și pentru a oferi lucrătorilor posibilitatea de a efectua cheltuieli privind educația și formarea profesională cu menținerea unui anumit statut social și cheltuieli destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Adevarat
109. Dacă standardele naționale minime de salarizare sunt insuficiente pentru a satisface nevoile de bază ale angajaților și ale persoanelor aflate în întreținerea acestora, compania dialoghează cu sindacatele și alte organisme de stat responsabile de reglementarea problemelor pieței muncii pentru a primi îndrumări cu privire la standardul potrivit de plată al lucrătorilor proprii.	Adevarat
110. Compania negociază standardele salariale minime prin contract colectiv de muncă cu reprezentanții sindicali înainte de a pune în aplicare politicile salariale.	Adevarat
111. Compania nu folosește un număr excesiv de posturi cu fracțiune de normă, ca metodă de a evita plata unor salarii și beneficii integrale lucrătorilor săi.	Adevarat
112. Compania plătește salariile la timp și nu operează rețineri din salariu pentru măsuri disciplinare sau alte deduceri care nu sunt autorizate de legislația națională, fără consimțământul acordat în mod liber de angajat.	Adevarat
113. Nu sunt necesare ore suplimentare pentru ca lucrătorii să câștige un salariu decent.	Adevarat
114. Sistemele de plată în acord sunt monitorizate pentru a se asigura că salariul total plătit corespunde cerințelor pentru salarii decente.	Adevarat
115. Compania practică prețuri de achiziție astfel încât să permită plata unor salarii decente.	Adevarat
116. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea plătește salariaților un salariu decent.	Adevarat
117. Mai puțin de 10% din salariați au salariul de bază mai mic decât 115% din salariul minim, raportat la timp complet de muncă.	Adevarat
<b>A.4.4. Compania / instituția / unitatea se asigură că săptămâna de lucru este limitată la 40 de ore, iar orele suplimentare sunt voluntare, rare și nu depășesc 8 ore pe săptămână și că angajații au la dispoziție pauze rezonabile în timpul muncii și perioade de odihnă suficiente între schimburi?</b>	
118. Compania elaborează / modifică normele de muncă astfel încât să asigure un ritm normal de muncă ce permite executarea normei în programul normal de lucru și la o intensitate normală a muncii.	Adevarat
119. Compania încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată doar pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe sau pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier sau prin agent de muncă temporară în procent de max 10% din totalul contractelor încheiate.	Adevarat
120. Compania încheie contracte de muncă cu timp parțial în procent de max 10% din total contracte încheiate.	Adevarat
121. Timpul de lucru al companiei este limitat la 40 pe săptămână, atât prin politica companiei, cât și în practică (sau mai puțin ore dacă așa este prevăzut de legislația națională sau standardele sectorului). (Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru la nivel de Sector) Convenția (C1, 1919); Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru (comerț), articolele 3 și 4 (C30, 1930).	Adevarat
122. Compania garantează că orele suplimentare sunt voluntare, rare, remunerate la o rată superioară și nu depășesc 8 ore pe săptămână.	Adevarat
123. Angajații companiei au la dispoziție cel puțin 48 de ore de odihnă consecutive în fiecare șapte zile (sau mai mult timp de odihnă, dacă sunt prevăzute de legislația națională sau standardele industriale). (Convenția privind repausul săptămânal al organizației internaționale a muncii (comerț), articolul 6 (C106, 1957); Convenția privind perioada de odihnă săptămânală a Organizației Internaționale a Muncii (C14, 1921).	Adevarat
124. Angajații companiei primesc cel puțin o pauză de 30 de minute pentru fiecare 8 ore de lucru sau 1 oră pentru 12 ore lucrate.	Adevarat
125. Compania se străduiește să angajeze numărul de lucrători necesari pentru a satisface nevoile de producție, astfel încât angajații să-și poată îndeplini sarcinile de lucru în durata timpului normal de lucru zilnic și săptămânal.	Fals
126. Pauzele sunt programate sistematic, pentru a se asigura că nici un angajat nu este obligat să lucreze pentru o perioadă lungă de timp în timpul unui schimb, fără o perioadă de odihnă.	N/A

Întrebarea	Răspunsul
127. Compania are implementată o durată a muncii de 40 ore pe săptămână. (Organizația Convenția Organizației Internaționale a Muncii 47 (C47, 1935)).	Adevarat
128. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt conștienți de faptul că angajaților li se permite să utilizeze toaleta ori de câte ori este necesar și nu doar în timpul pauzelor desemnate.	Adevarat
129. În cazul în care compania este situată la o distanță semnificativă de orice loc de unde se poate procura hrană, sau dacă angajații trebuie să ia măsuri speciale pentru servirea mesei, (cum ar fi să-și schimbe îmbrăcămintea de protecție, specific laboratoarelor,) pauza este extinsă pentru a permite un timp suplimentar pentru astfel de activități.	Adevarat
130. Numărul accidentelor de muncă cauzate de oboseală la nivelul societății nu este excesiv pentru tipul de activități pe care le desfășoară compania.	Adevarat
131. Compania nu încurajează angajații să evite pauzele prin recompensarea celor care nu își folosesc timpul de pauză.	Adevarat
132. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă că în timpul zilei li se oferă pauze periodice pentru a mânca, a se odihni și utiliza toaleta și că programul de lucru este limitat la 40 de ore pe săptămână.	Adevarat
<b>A.4.5. Compania / instituția / unitatea respectă drepturile de confidențialitate ale angajaților săi ori de câte ori colectează informații private sau implementează practici de monitorizare a angajaților?</b>	
133. Compania are o politică clară de confidențialitate, evidențiind practicile de colectare și monitorizare a datelor.	Adevarat
134. Politica sau liniile directoare ale companiei precizează ce fel de informații personale sunt păstrate despre angajați, unde sunt stocate, cine are acces și cine le gestionează.	Adevarat
135. Compania dezvăluie angajaților scopul specific concret pentru colectarea informațiilor pe care le păstrează.	Adevarat
136. Compania nu încearcă să obțină informații de la o persoană cu care angajatul are o relație privilegiată, inclusiv un soț, preot, medic sau avocat, fără consimțământul scris în prealabil al angajatului.	Adevarat
137. Compania informează o persoană dacă este vizată în mod special pentru o monitorizare specială.	Adevarat
138. Angajații sunt informați de toate monitorizările desfășurate la locul de muncă.	Adevarat
139. Angajații au acces la toate datele cu caracter personal colectate despre ei, inclusiv datele obținute prin monitorizare.	Adevarat
140. Compania nu dezvăluie, nu reține sau nu utilizează în mod nejustificat orice date cu caracter personal despre un angajat - date care au fost colectate în mod inadecvat în timpul procesului de monitorizare.	Adevarat
141. Colectarea de date și utilizarea monitorizării sunt realizate într-o manieră nediscriminatorie și transparentă.	Adevarat
142. Nu există camere video sau mecanisme de monitorizare în sălile de toaletă sau în vestiare.	Adevarat
143. Organizațiile sindicale și angajații confirmă că practicile de monitorizare ale companiei respectă dreptul la viața privată și că angajații sunt informați cu privire la practicile de monitorizare ale companiei.	Adevarat
144. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă faptul că societatea solicită numai informații rezonabile din partea acestora și că scopurile solicitării informațiilor sunt clar explicate.	Adevarat
<b>V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă</b>	
<b>A.5.1. Compania respectă obligațiile de informare și consultare a lucrătorilor?</b>	
145. Informarea și consultarea lucrătorilor / organizațiilor sindicale/ reprezentanților lucrătorilor au caracter permanent și se exercită continuu, independent de împrejurarea că realizarea sa efectivă presupune o anumită periodicitate.	Adevarat
146. Angajatorul parcurge procedura de informare și consultare cel puțin trimestrial sau ori de câte ori are loc o schimbare semnificativă a situației economice a întreprinderii, a situației, structurii și evoluției probabile a ocupării forței de muncă sau intenționează luarea unor decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă.	Adevarat
147. Compania are reglementări interne privind informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor (contract colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate, acord special încheiat în acest scop de către partenerii sociali sau regulament intern).	Adevarat
148. Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților-lucrătorilor să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.	Adevarat
149. Angajatorul și organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților/lucrătorilor au stabilit în concret categoriile de informații ce fac obiectul informării și consultării, precum și domeniile de decizie în privința condițiilor de muncă și pot decide, de asemenea, să le extindă prin acordul lor.	Adevarat
150. Partenerii sociali au convenit în concret asupra categoriilor de informații confidențiale, inclusiv prin enumerarea lor limitativă sau exemplificativă, după caz.	Adevarat
151. Informarea lucrătorilor cuprinde cel puțin următoarele elemente: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a întreprinderii, furnizând informații cu privire la aspecte precum:</li> <li>b. Situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă, furnizând informații cu privire la aspecte precum:</li> <li>c. Deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, precum cele referitoare la organizarea timpului de lucru și implementarea unor noi forme de organizare a muncii.</li> </ul>	Adevarat
152. Organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților-lucrătorilor beneficiază în exercițiul funcțiilor de protecție și de garanții suficiente pentru a realiza într-o măsură adecvată sarcinile ce le-au fost încredințate de către lucrători.	Adevarat
153. Compania consultă organizațiile sindicale /reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea Regulamentului intern și tine cont de punctul de vedere al acestora	Adevarat
154. Compania consultă organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea normelor de muncă.	Adevarat
155. Compania efectuează, atunci când este cazul, concedieri colective doar după desfășurarea de negocieri și proceduri prealabile cu organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților inclusiv în ceea ce privește metodele și mijloacele de evitare a acestora.	Adevarat

Respondent: **MIRICA VALENTIN OCTAVIAN**

Companie: **CNTEE TRANSELECTRICA SA**

### Rezultatul prezentului chestionar

Capitolul	Punctajul acumulat	Întrebări aplicabile / Total întrebări
I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile	12.65 / 16.5	30 / 30
II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.	14 / 20	20 / 20
III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă	18 / 18.5	37 / 37
IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii	17 / 28.5	57 / 57
V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă	6 / 12	8 / 11
<b>Total întrebări chestionar:</b>		152 / 155

### Lista completă de răspunsuri

Întrebarea	Răspunsul
<b>I. Dreptul la condiții de muncă și de ocupare decente și echitabile</b>	
<b>A.1.1. Compania/instituția/unitatea ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că la nivelul său nu există muncă forțată, indiferent de forma de manifestare a acesteia?</b>	
1. Compania manifestă corectitudine și transparență în elaborarea și semnarea contractelor individuale de muncă, acestea fiind înțelese de către toți lucrătorii.	Adevarat
2. Lucrătorii au dreptul la o durată rezonabilă a preavizului în cazul încetării relației de muncă.	Adevarat
3. Compania nu utilizează forță de muncă angajată fără forme legale, nici în nume propriu și nici din partea agenților sau firmelor subcontractoare.	Adevarat
4. Compania nu condiționează plata salariilor de efectuarea de ore suplimentare și face plățile în mod regulat la data stabilită prin contract.	Adevarat
5. Compania nu obligă angajații să lucreze ore suplimentare împotriva voinței acestora.	Adevarat
<b>A.1.2. Compania/instituția/unitatea respectă standardele minime de vârstă?</b>	
6. Compania are o politică clară privind vârsta minimă de angajare, care respectă legislația națională, dar nu este mai mică de 15 ani.	Adevarat
7. Compania nu angajează nici o persoană cu vârsta de până la 18 ani, înscrisă într-o formă de învățământ, pentru a efectua o muncă care afectează participarea acesteia în procesul educațional.	Adevarat
8. Programele de ucenicie oferite de companie nu constituie componenta principală a forței de muncă utilizată, sunt limitate în timp, sunt efectuate cu autorizarea Ministerului Muncii, și nu interferează cu educația obligatorie a persoanelor implicate în aceste programe.	Adevarat
<b>A.1.3. Compania /instituția / unitatea nu angajează minori (cu vârsta de până la 18 ani) pentru a efectua o muncă periculoasă sau dăunătoare sănătății, siguranței sau moralei?</b>	
9. Compania are reglementări interne clare cu privire la interzicerea executării sarcinilor/activităților periculoase, dăunătoare sănătății, siguranței și moralei de către lucrătorii cu vârsta de până la 18 ani.	Adevarat
10. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua o muncă care îi expune la abuzuri psihologice, emoționale sau sexuale. (II 3 (a), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii)	Adevarat
11. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra "în subteran, sub apă, la înălțimi periculoase sau în spații închise" (II 3 (b), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
12. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra cu mașini, echipamente și unelte periculoase sau pentru a manevra sau a transporta încărcături grele. (II 3 (c), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
13. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra într-un mediu care îi expune la "substanțe, noxe, agenți sau procese periculoase sau la temperaturi, niveluri de zgomot sau vibrații dăunătoare sănătății lor". (d), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
14. Compania nu angajează, nici direct și nici indirect (prin intermediul subcontractorilor) lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a lucra în timpul nopții sau într-o poziție /funcție care le impune un program de muncă prelungit. (II 3 (e), Recomandarea 190 a Organizației Internaționale a Muncii).	Adevarat
15. Tinerii lucrători sunt supuși examenelor medicale obligatorii și/sau periodice pentru a se verifica capacitatea lor de a presta munca alocată prin contractul individual de muncă. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 77, articolul 2 (1) (1946), Convenția Organizației Internaționale a Muncii 78, articolul 2 (1) (1946)).	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
16. Managerii și conducătorii locurilor de muncă cunosc și conștientizează limitările privind sarcinile de serviciu ale lucrătorilor cu vârsta de până la 18 ani.	Adevarat
17. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea nu angajează lucrători cu vârsta de până la 18 ani pentru a efectua lucrări care ar putea fi periculoase sau dăunătoare pentru dezvoltarea sănătății, siguranței, educației sau moralei.	Adevarat
<b>A.1.4. Compania /instituția / unitatea se asigură că procedurile sale de remunerare, precum și deciziile aferente relațiilor de muncă se bazează pe criterii relevante și obiective?</b>	
18. Compania dispune de politici care să asigure că deciziile de angajare, plasare, remunerare, promovare, instruire, disciplină, pensionare și încetare a raporturilor de muncă din cadrul companiei se bazează numai pe factori obiectivi, care nu sunt legați de sex, vârstă, naționalitate, etnie, rasă, culoare, credință, limbă, handicap mental sau fizic, statutul de membru al unei organizații, opinie, starea de sănătate (inclusiv HIV / SIDA), starea civilă, orientarea sexuală, naștere ori caracteristici civice, sociale, politice sau de afinitate ale lucrătorului.	Adevarat
19. Compania are proceduri pentru a se asigura că prestațiile și serviciile acordate personalului, cum ar fi concediul medical, vacanța, locuința, asistența medicală, transportul etc. sunt furnizate într-o manieră nediscriminatorie.	Adevarat
20. Descrierea posturilor și a sarcinilor de serviciu este definită în mod clar, utilizată de toți managerii cu atribuții de angajare și actualizată frecvent pentru a se asigura că toți lucrătorii sunt angajați și li se acordă promovări de către companie doar pe baza aptitudinilor, calificărilor și experienței necesare pentru respectiva funcție.	Fals
21. Anunțurile de recrutare pentru ocuparea forței de muncă nu menționează caracteristici irelevante, cum ar fi rasa, cu excepția cazului în care acestea sunt incluse în promovarea egalității de șanse.	Adevarat
22. Compania nu adresează persoanelor recrutate întrebări privind starea civilă, intenția de a avea copii sau numărul de persoane dependente, metode uneori folosite pentru a evita angajarea femeilor din cauza temerii că îndatoririle lor la domiciliu vor interfera cu gradul de implicare la locul de muncă.	Adevarat
23. Compania nu le cere persoanelor recrutate sau angajate să efectueze teste de sarcină, să facă avorturi sau să semneze acorduri că nu vor rămâne gravide.	Adevarat
24. Compania are metode/proceduri pentru a se asigura că remunerarea se bazează pe factori obiectivi și este implementată într-un mod nediscriminatoriu.	F/A
25. Salarizarea în cadrul companiei nu prezintă discrepanțe de remunerare pentru muncă de valoare egală.	Fals
26. Compania are un program de formare profesională prin care se oferă instruire, fără discriminare, astfel încât să ajute lucrătorii să obțină calificările necesare pentru a avea acces la funcții din diverse paliere de decizie din cadrul companiei.	F/A
27. Managerii cu atribuții de angajare sunt instruiți în ceea ce privește politicile de nediscriminare ale companiei.	Adevarat
28. Lucrătorii au acces la o procedură de contestare prin care pot raporta incidente legate de discriminare și sunt familiarizați cu procedura în cauză.	Fals
29. Un individ sau un departament din cadrul companiei este responsabil de monitorizarea respectării de către companie a standardelor și politicilor de nediscriminare.	Fără informații
30. Organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că practicile de angajare ale companiei sunt nediscriminatorii.	F/A
<b>II. Dreptul de a se asocia liber în organizații sindicale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și Dreptul la negociere colectivă.</b>	
<b>A.2.1. Recunoaște compania/instituția / unitatea, drepturile de liberă asociere a lucrătorilor săi, inclusiv dreptul de la negociere colectivă?</b>	
31. Compania are o politică/modalitate/procedură de recunoaștere a libertății de asociere a lucrătorilor săi.	Adevarat
32. Compania recunoaște organizațiile sindicale în scopuri de negociere colectivă.	Adevarat
33. Compania nu face discriminări și nu acționează împotriva angajaților prin represalii pentru exercitarea drepturilor salariaților, pentru participarea la activități sindicale sau raportarea încălcărilor legale suspectate.	Adevarat
34. Compania are încheiat la nivel de unitate un contract colectiv de muncă, încheiat cu o organizație sindicală.	Adevarat
35. Compania are încheiat un contract colectiv de muncă semnat cu reprezentanții lucrătorilor, alții decât reprezentanții organizațiilor sindicale.	Fals
36. Compania este membră a unei federații patronale la nivelul sectorului de activitate din care face parte.	Adevarat
37. Compania organizează consultări periodice cu reprezentanții lucrătorilor în privința îmbunătățirii condițiilor de muncă și a remunerării, soluționării litigiilor, gestionarea relațiilor interne și a problemelor de interes comun.	Adevarat
38. Societatea furnizează copii ale contractelor colective de muncă aplicabile și le pune la dispoziția lucrătorilor și reprezentanților acestora, astfel încât termenii care urmează să fie negociați să fie ușor accesibili.	Adevarat
39. Compania furnizează reprezentanților lucrătorilor informațiile relevante din cadrul companiei, necesare îndeplinirii de către aceștia a atribuțiilor lor specifice, astfel încât să poată negocia aspecte relevante și de interes pentru lucrători.	F/A
40. Compania permite reprezentanților lucrătorilor să aibă acces rezonabil la locurile de muncă ale angajaților și la facilitățile companiei, necesare pentru a-și îndeplini responsabilitățile ca reprezentanți ai drepturilor și intereselor lucrătorilor.	Adevarat
41. Societatea acordă o notificare/preaviz rezonabilă; se consultă cu reprezentanții lucrătorilor atunci când apar modificări iminente în organizarea/funcționarea companiei care ar afecta forța de muncă, precum fuziunile și disponibilizările preconizate.	Adevarat
42. Compania nu exercită o influență nejustificată, delegări/detașări de angajați sau alte tactici coercitive (cum ar fi nefurnizarea informațiilor financiare, a salarizării, a politicilor de angajare, etc.) pentru a interfera în mod necorespunzător limitând capacitatea reprezentanților lucrătorilor de a negocia efectiv în numele membrilor săi în perioada procesului de negociere.	Fals
43. Compania nu utilizează modalități de presiune de orice fel pentru a descuraja grevele, a intimida lucrătorii sau a interfera cu exercitarea drepturilor angajaților și ale organizațiilor sindicale ale acestora.	Fals
44. Compania depune eforturi pentru a proteja angajații împotriva hărțuirii pe motive de apartenență sindicală din partea altor lucrători, sau din partea lucrătorilor cu funcții de conducere în companie.	Fără informații
45. Organizațiile sindicale/ Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea le recunoaște poziția și atribuțiile care le au, le permite accesul la locurile de muncă ale angajaților și interacționează cu acestea cu bună-credință în timpul procesului de negociere colectivă.	F/A

Întrebarea	Răspunsul
<b>A.2.2. Dacă sindicatele nu sunt permise în zona de desfășurare efectivă a activității angajaților sau sunt permise numai organizații reprezentative, compania / instituția / unitatea stabilește măsuri alternative pentru a permite angajaților să se adune în mod independent pentru a discuta probleme legate de muncă?</b>	
46. Compania permite angajaților să aibă întâlniri regulate, unde angajații pot discuta liber despre condițiile de muncă și drepturi salariale.	Adevarat
47. Spațiile pentru aceste întâlniri sunt disponibile numai pentru întâlniri ale angajaților, pentru a discuta despre salarii și condiții de muncă.	Adevarat
48. Managementul se întâlnește în mod regulat cu organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților pentru a discuta despre probleme legate de muncă, precum și despre orice nemulțumiri pe care angajații ar dori să le ridice.	Adevarat
49. Lucrătorii pot să dea detalii despre întâlnirea anterioară a lucrătorilor și există procese verbale ale întâlnirilor sau alte documente de la astfel de întâlniri.	Adevarat
50. Angajații confirmă că li se dă posibilitatea să participe la întâlniri cu privire la condițiile lor de lucru, iar reprezentanții lor se întâlnesc în mod regulat cu conducerea pentru a discuta aceste aspecte.	Adevarat
<b>III. Dreptul la sănătate și securitate în muncă</b>	
<b>A.3.1. Compania asigură lucrătorilor săi facilități de lucru sigure și adecvate din punct de vedere al sănătății?</b>	
51. Compania dispune de politici și proceduri eficiente de prevenire și remediere a sănătății și securității în muncă, care respectă standardele minime legale.	Adevarat
52. Standardele de sănătate și securitate în muncă ale companiei sunt puse la dispoziția angajaților într-un limbaj pe care îl înțeleg.	Adevarat
53. Compania are un plan de măsuri care se aplică tuturor lucrătorilor în cazul încălcării standardelor de sănătate și securitate în muncă adoptate la nivelul companiei.	Adevarat
54. Compania cercetează/documentează accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale și își ajustează procesele pentru a preveni problemele recurente.	Adevarat
55. Compania monitorizează în mod obișnuit procesele de producție, mașinile și echipamentele sale pentru a se asigura că acestea sunt sigure și în stare bună de funcționare.	Adevarat
56. Compania are desemnat un reprezentant cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau la nivelul său este constituit un comitet de sănătate și securitate în muncă, iar întrunirile au loc periodic în vederea monitorizării permanente de condițiilor de muncă.	Adevarat
57. Compania are o procedură agreată cu sindicatele/reprezentanții salariaților pentru preluare, analiză și răspuns la plângerile privind sănătatea și securitatea în muncă.	Adevarat
58. Responsabilitățile pentru sarcinile de sănătate și securitate în muncă sunt clar evidențiate la toate departamentele/compartimentele companiei și există un sistem de monitorizare a răspunderii în raport cu aceste sarcini.	Adevarat
59. Lucrătorii, managerii și conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să răspundă situațiilor de urgență la locul de muncă, iar trusele de prim ajutor sunt disponibile și la îndemână.	Adevarat
60. Leșirile de urgență nu sunt obstrucționate.	F/A
61. Există stingătoare de incendiu complete funcționale și ieșiri de incendiu la toate locurile de muncă.	Adevarat
62. Spațiile și echipamentele de lucru sunt întreținute și păstrate curate (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 7).	Adevarat
63. Locul de muncă este suficient ventilat, cu aer proaspăt sau purificat, adecvat climatului și condițiilor efective din sectoarele în care lucrătorii își desfășoară activitatea. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 8).	Adevarat
64. Temperatura la locurile de muncă este confortabilă și stabilă, și nu afectează sănătatea angajaților. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 10).	Adevarat
65. Locurile de muncă au iluminare suficientă și adecvată (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 18).	Adevarat
66. Apa potabilă este disponibilă pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 12).	Adevarat
67. Sunt asigurate și întreținute corespunzător instalațiile și grupurile igienico-sanitare de la locurile de muncă ale lucrătorilor (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 13).	Adevarat
68. Scaunele de lucru necesare lucrătorilor sunt suficiente, adecvate și confortabile (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 14).	Adevarat
69. Compania furnizează facilități adecvate/corespunzătoare pentru schimbarea, depozitarea și uscarea echipamentului de lucru/protecție (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 15).	Adevarat
70. Sunt disponibile facilități curate și adecvate pentru depozitarea alimentelor, precum și zone destinate servirii mesei, pentru toți lucrătorii (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 litera (b)).	Adevarat
71. Facilitățile de locuit, acolo unde este cazul, sunt curate, adecvate și respectă cerințele minim necesare pentru un trai decent pentru lucrători. (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, articolul 5 (b)).	Adevarat
72. Compania asigură grupuri sanitare curate și adecvate pentru ambele sexe (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 161, articolul 13).	Adevarat
73. Se acordă o atenție deosebită sănătății și securității în muncă a femeilor însărcinate, a angajaților cu handicap și a altor categorii de lucrători vulnerabili.	Adevarat
74. Angajații au acces la informații privind sănătatea și securitatea în muncă, în raport cu sarcinile de serviciu proprii și cu activitatea companiei.	Adevarat
75. Inspecțiile/controalele privind îndeplinirea cerințelor legale de sănătate și securitate în muncă, confirmă faptul că locul de muncă este sigur, curat, confortabil și igienic.	Adevarat
<b>A.3.2. Compania oferă angajaților săi echipamentele de protecție necesare, precum și instructajul necesar pentru a-și îndeplini sarcinile în siguranță?</b>	
76. Politica și procedurile din cadrul companiei impun ca toți angajații să beneficieze de echipament de protecție specific și de instructajul necesar, pentru a-și îndeplini în siguranță sarcinile de serviciu.	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
77. Compania se informează despre evoluțiile cercetărilor în ceea ce privește materialele dăunătoare și echipamentele de siguranță specifice activității sale, pentru a asigura o protecție adecvată a lucrătorilor față de pericolele prezente în activitățile și sarcinile de serviciu.	Adevarat
78. Toți lucrătorii sunt protejați împotriva proceselor tehnologice, substanțelor și procedurilor care sunt dăunătoare, nesănătoase, toxice sau nocive (Convenția Organizației Internaționale a Muncii 120, (120, 1964) articolul 17), inclusiv următoarele:  a. expunerea la substanțe chimice nocive sau agenți biologici b. expunere care poate provoca schimbări fizice, fiziologice sau psihologice nedorite c. expunere la zgomot puternic d. expunerea la vapori toxici, emisii, fum, gaze, mirosuri sau alte forme de poluare a aerului e. expunere la vibrații f. expunerea la radiații g. expunerea la șocuri electrice și curenți h. expunerea la flăcări i. expunerea la agenți incendiari sau explozivi j. expunerea la zăpadă, gheață sau alte suprafețe alunecoase k. expunerea la temperaturi extreme l. expunerea la obiecte care pot să cadă (de exemplu pe șantierul de construcții sau pe platformele petroliere) m. expunerea la azbest, cărbune și alte substanțe care provoacă boli respiratorii dacă sunt inhalate sau ingerate n. expunerea la lumină puternică sau la soare o. expunerea la mașini periculoase (de exemplu ferăstraie, prese) p. expunerea la plumb și benzen q. expunerea la fum de țigară sau de trabuc (de exemplu în baruri și restaurante) r. expunerea la resturi, particule sau scântei zburătoare s. expunerea la orice altă substanță chimică sau agent dăunător ori amenințător.	Adevarat
79. Echipamentele de protecție furnizate de companie sunt adaptate diferențelor de gen și nevoilor speciale ale femeilor însărcinate.	Adevarat
80. Angajații companiei au acces la informații cu privire la riscurile pentru sănătatea și securitate în muncă specifice locurilor lor de muncă și despre necesitatea echipamentului de protecție adecvat.	Adevarat
81. În situația achiziționării de mașini și piese noi, ori a introducerii în mediul de lucru a unor substanțe sau tehnici de lucru noi, experții în domeniu oferă demonstrații practice angajaților cu privire la modul de utilizare a acestora înainte de a fi încorporate în procesul de lucru.	Adevarat
82. Compania are o politică de formare continuă în ceea ce privește actualizarea cunoștințelor și abilităților angajaților.	Adevarat
83. În cazul repartizării unor sarcini de lucru noi, compania se asigură că salariații aflați într-o astfel de situație sunt instruiți de către un expert bine informat, într-un limbaj adecvat, înainte de îndeplinirea noilor sarcini de serviciu.	Adevarat
84. Angajatorul ține o evidență exactă și detaliată cu privire la: persoanele instruite, sarcinile pentru care a fost instruit fiecare angajat, modul în care a fost instruit (durata, metoda) și de către cine (numele instructorului).	Adevarat
85. Dacă apare un accident de muncă, compania evaluează incidentul, corectează cauzele producerii incidentului și oferă o campanie educațională internă cu privire la riscurile asociate activității care a cauzat vătămarea.	Adevarat
86. Lucrătorii nu prezintă vătămări corporale sau boli care rezultă din expunerea necorespunzătoare la factori de risc și lipsa echipamentului de protecție.	Adevarat
87. Angajații, sindicatele și inspectorii de securitate confirmă faptul că angajații companiei sunt pregătiți corespunzător și dispun de echipamentul de protecție necesar pentru a-și îndeplini toate sarcinile legate de muncă.	Adevarat
<b>IV. Dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii</b>	
<b>A.4.1. Compania / instituția / unitatea ia măsuri pentru a proteja lucrătorii de acte de hărțuire, amenințare sau abuz fizic, verbal, sexual sau psihic la locul de muncă, inclusiv la stabilirea și punerea în aplicare a măsurilor disciplinare?</b>	
88. Compania are și aplică o politică de prevenire a violenței și hărțuirii la locul de muncă, care notifică angajaților obligațiile lor de a se abține de la comportamente violente, amenințătoare sau abuzive față de ceilalți.	Adevarat
89. Compania are un mecanism/procedură de primire a sesizărilor / rapoartelor privind violența, amenințările și hărțuirea la locul de muncă, acest mecanism fiind conceput special pentru a aborda în mod competent toate tipurile de abateri la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală.	F/A
90. Compania investighează cu promptitudine toate reclamațiile privind violența, hărțuirea și amenințările la locul de muncă și ia măsurile adecvate de prevenire, inclusiv prin sancțiuni disciplinare.	Adevarat
91. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt instruiți să utilizeze tehnici adecvate de management, inclusiv măsuri disciplinare adecvate și sunt instruiți să se abțină de la hărțuire, comportamentul violent, amenințător și abuziv.	Adevarat
92. Compania are în implementare o politică dedicată combaterii stresului și tensiunilor la locul de muncă (cum ar fi tensiunile rasiale), care ar putea conduce ulterior la comportamente abuzive, violente sau de hărțuire.	Fără informații
93. Compania facilitează comunicarea deschisă și crearea procedurilor pentru rezolvarea problemelor, menite să descurajeze, să monitorizeze, să prevină dar și să raporteze situațiile de violență la locul de muncă.	F/A
94. Compania ia măsuri specifice pentru a proteja lucrătorii de comportamentul hărțuitor, violent și amenințător al unor persoane din afară, cu care aceștia interacționează în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.	Adevarat
95. Atunci când există suficiente dovezi că un angajat s-a implicat într-un act de violență, compania anunță autoritățile competente cu privire la persoana și fapta în cauză.	Adevarat
96. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea dispune de măsuri adecvate pentru a proteja angajații de hărțuire, comportament abuziv și amenințător.	Adevarat
97. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că societatea nu folosește pedepse corporale, constrângeri fizice sau mentale în cadrul procedurilor de cercetare disciplinare.	Adevarat



Întrebarea	Răspunsul
<b>A.4.2. Are compania / instituția / unitatea mecanisme de audiere, prelucrare și soluționare a plângerilor angajaților?</b>	
98. Compania a agreeat cu organizațiile sindicale/reprezentanții lucrătorilor o procedură transparentă și echitabilă de sesizare și soluționare a reclamațiilor.	Adevarat
99. Compania se asigură că sunt respectate cerințele privind audierea echitabilă/ transparentă în raport cu toate reclamațiile prezentate societății.	Adevarat
100. Compania a înființat comitete/comisii responsabile cu audierea, prelucrarea și soluționarea conflictelor. Acestea au o reprezentare egală a angajatorului și a lucrătorilor. (Declarația tripartită a principiilor privind întreprinderile multinaționale și politica socială din 1977, OIM, articolul 58)	F/A
101. Lucrătorii companiei cunosc procedura de soluționare a reclamațiilor / conflictelor existentă în cadrul companiei și sunt dispuși să depună plângeri anonime dacă preferă să facă acest lucru.	F/A
102. Organizațiilor sindicale/Reprezentanților lucrătorilor li se permite să participe, împreună cu angajatul, la orice audiere ținută în legătură cu o plângere.	Adevarat
103. Evidențele companiei reflectă faptul că societatea analizează sistematic și obiectiv orice plângere depusă și efectuează acțiuni corectare atunci când este necesar.	Adevarat
104. Procedura de reclamare este nediscriminatorie și este capabilă să răspundă inclusiv problemelor legate de gen, cum ar fi hărțuirea sexuală.	Fără informații
105. Compania nu ia măsuri coercitive asupra lucrătorilor care depun plângeri.	Fără informații
106. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor și angajații confirmă faptul că au acces la procedură de reclamare care abordează problemele ridicate de aceștia într-o manieră echitabilă, transparentă și sistematică.	Fără informații
<b>A.4.3. Compania / instituția / unitatea oferă un salariu care le permite lucrătorilor să acopere nevoile de bază ale acestora și ale persoanelor aflate în întreținerea lor?</b>	
107. Compania are o politică care stipulează că lucrătorii au dreptul la un salariu decent, suficient pentru a satisface nevoile de bază (hrană, îmbrăcăminte sau locuință) dar și pentru a permite lucrătorilor efectuarea de cheltuieli precum cele aferente: educației și formării profesionale, menținerii unui anumit statut social sau destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Fals
108. Compania știe dacă salariul minim acordat în regiunea unde operează este suficient pentru a satisface nevoile de bază și pentru a oferi lucrătorilor posibilitatea de a efectua cheltuieli privind educația și formarea profesională cu menținerea unui anumit statut social și cheltuieli destinate dezvoltării și participării individului și familiei sale în societate.	Adevarat
109. Dacă standardele naționale minime de salarizare sunt insuficiente pentru a satisface nevoile de bază ale angajaților și ale persoanelor aflate în întreținerea acestora, compania dialoghează cu sindicatele și alte organisme de stat responsabile de reglementarea problemelor pieței muncii pentru a primi îndrumări cu privire la standardul potrivit de plată al lucrătorilor proprii.	Adevarat
110. Compania negociază standardele salariale minime prin contract colectiv de muncă cu reprezentanții sindicali înainte de a pune în aplicare politicile salariale.	Adevarat
111. Compania nu folosește un număr excesiv de posturi cu fracțiuni de normă, ca metodă de a evita plata unor salarii și beneficii integrale lucrătorilor săi.	F/A
112. Compania plătește salariile la timp și nu operează rețineri din salariu pentru măsuri disciplinare sau alte deduceri care nu sunt autorizate de legislația națională, fără consimțământul acordat în mod liber de angajat.	Adevarat
113. Nu sunt necesare ore suplimentare pentru ca lucrătorii să câștige un salariu decent.	Fals
114. Sistemele de plată în acord sunt monitorizate pentru a se asigura că salariul total plătit corespunde cerințelor pentru salarii decente.	Fără informații
115. Compania practică prețuri de achiziție astfel încât să permită plata unor salarii decente.	Adevarat
116. Organizațiile sindicale/Reprezentanții lucrătorilor confirmă faptul că societatea plătește salariaților un salariu decent.	F/A
117. Mai puțin de 10% din salariați au salariul de bază mai mic decât 115% din salariul minim, raportat la timp complet de muncă.	Adevarat
<b>A.4.4. Compania / insituția / unitatea se asigură că săptămâna de lucru este limitată la 40 de ore, iar orele suplimentare sunt voluntare, rare și nu depășesc 8 ore pe săptămână și că angajații au la dispoziție pauze rezonabile în timpul muncii și perioade de odihnă suficiente între schimburi?</b>	
118. Compania elaborează / modifică normele de muncă astfel încât să asigure un ritm normal de muncă ce permite executarea normei în programul normal de lucru și la o intensitate normală a muncii.	Adevarat
119. Compania încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată doar pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe sau pentru desfășurarea unor activități cu caracter sezonier sau prin agent de muncă temporară în procent de max 10% din totalul contractelor încheiate.	Fals
120. Compania încheie contracte de muncă cu timp parțial în procent de max 10% din total contracte încheiate.	Adevarat
121. Timpul de lucru al companiei este limitat la 40 pe săptămână, atât prin politica companiei, cât și în practică (sau mai puțin ore dacă așa este prevăzut de legislația națională sau standardele sectorului). (Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru la nivel de Sector) Convenția (C1, 1919); Organizația Internațională a Muncii Ore de lucru (comerț), articolele 3 și 4 (C30, 1930).	Adevarat
122. Compania garantează că orele suplimentare sunt voluntare, rare, remunerate la o rată superioară și nu depășesc 8 ore pe săptămână.	Adevarat
123. Angajații companiei au la dispoziție cel puțin 48 de ore de odihnă consecutive în fiecare șapte zile (sau mai mult timp de odihnă, dacă sunt prevăzute de legislația națională sau standardele industriale). (Convenția privind repausul săptămânal al organizației internaționale a muncii (comerț), articolul 6 (C106, 1957); Convenția privind perioada de odihnă săptămânală a Organizației Internaționale a Muncii (C14, 1921).	Adevarat
124. Angajații companiei primesc cel puțin o pauză de 30 de minute pentru fiecare 8 ore de lucru sau 1 oră pentru 12 ore lucrate.	Adevarat
125. Compania se străduiește să angajeze numărul de lucrători necesari pentru a satisface nevoile de producție, astfel încât angajații să-și poată îndeplini sarcinile de lucru în durata timpului normal de lucru zilnic și săptămânal.	F/A
126. Pauzele sunt programate sistematic, pentru a se asigura că nici un angajat nu este obligat să lucreze pentru o perioadă lungă de timp în timpul unui schimb, fără o perioadă de odihnă.	Adevarat

Întrebarea	Răspunsul
127. Compania are implementată o durată a muncii de 40 ore pe săptămână. (Organizația Convenția Organizației Internaționale a Muncii 47 (C47, 1935)).	Adevarat
128. Managerii/conducătorii locurilor de muncă sunt conștienți de faptul că angajaților li se permite să utilizeze toaleta ori de câte ori este necesar și nu doar în timpul pauzelor desemnate.	Adevarat
129. În cazul în care compania este situată la o distanță semnificativă de orice loc de unde se poate procura hrană, sau dacă angajații trebuie să ia măsuri speciale pentru servirea mesei, (cum ar fi să-și schimbe îmbrăcămintea de protecție, specific laboratoarelor,) pauza este extinsă pentru a permite un timp suplimentar pentru astfel de activități.	Fără informații
130. Numărul accidentelor de muncă cauzate de oboseală la nivelul societății nu este excesiv pentru tipul de activități pe care le desfășoară compania.	Adevarat
131. Compania nu încurajează angajații să evite pauzele prin recompensarea celor care nu își folosesc timpul de pauză.	Adevarat
132. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă că în timpul zilei li se oferă pauze periodice pentru a mânca, a se odihni și utiliza toaleta și că programul de lucru este limitat la 40 de ore pe săptămână.	Adevarat
<b>A.4.5. Compania / instituția / unitatea respectă drepturile de confidențialitate ale angajaților săi ori de câte ori colectează informații private sau implementează practici de monitorizare a angajaților?</b>	
133. Compania are o politică clară de confidențialitate, evidențiind practicile de colectare și monitorizare a datelor.	Adevarat
134. Politica sau liniile directoare ale companiei precizează ce fel de informații personale sunt păstrate despre angajați, unde sunt stocate, cine are acces și cine le gestionează.	Fără informații
135. Compania dezvăluie angajaților scopul specific concret pentru colectarea informațiilor pe care le păstrează.	Fără informații
136. Compania nu încearcă să obțină informații de la o persoană cu care angajatul are o relație privilegiată, inclusiv un soț, preot, medic sau avocat, fără consimțământul scris în prealabil al angajatului.	Adevarat
137. Compania informează o persoană dacă este vizată în mod special pentru o monitorizare specială.	Fals
138. Angajații sunt informați de toate monitorizările desfășurate la locul de muncă.	Fals
139. Angajații au acces la toate datele cu caracter personal colectate despre ei, inclusiv datele obținute prin monitorizare.	Fără informații
140. Compania nu dezvăluie, nu reține sau nu utilizează în mod nejustificat orice date cu caracter personal despre un angajat - date care au fost colectate în mod inadecvat în timpul procesului de monitorizare.	Fără informații
141. Colectarea de date și utilizarea monitorizării sunt realizate într-o manieră nediscriminatorie și transparentă.	Fără informații
142. Nu există camere video sau mecanisme de monitorizare în sălile de toaletă sau în vestiare.	Adevarat
143. Organizațiile sindicale și angajații confirmă că practicile de monitorizare ale companiei respectă dreptul la viața privată și că angajații sunt informați cu privire la practicile de monitorizare ale companiei.	Adevarat
144. Organizațiile sindicale/Angajații confirmă faptul că societatea solicită numai informații rezonabile din partea acestora și că scopurile solicitării informațiilor sunt clar explicate.	Adevarat
<b>V. Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, inclusiv în cadrul procedurilor de concediere colectivă</b>	
<b>A.5.1. Compania respectă obligațiile de informare și consultare a lucrătorilor?</b>	
145. Informarea și consultarea lucrătorilor / organizațiilor sindicale/ reprezentanților lucrătorilor au caracter permanent și se exercită continuu, independent de împrejurarea că realizarea sa efectivă presupune o anumită periodicitate.	Fals
146. Angajatorul parcurge procedura de informare și consultare cel puțin trimestrial sau ori de câte ori are loc o schimbare semnificativă a situației economice a întreprinderii, a situației, structurii și evoluției probabile a ocupării forței de muncă sau intenționează luarea unor decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii sau care au impact asupra relațiilor de muncă.	Fals
147. Compania are reglementări interne privind informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor (contract colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate, acord special încheiat în acest scop de către partenerii sociali sau regulament intern).	N/A
148. Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților-lucrătorilor să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.	N/A
149. Angajatorul și organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților/lucrătorilor au stabilit în concret categoriile de informații ce fac obiectul informării și consultării, precum și domeniile de decizie în privința condițiilor de muncă și pot decide, de asemenea, să le extindă prin acordul lor.	Adevarat
150. Partenerii sociali au convenit în concret asupra categoriilor de informații confidențiale, inclusiv prin enumerarea lor limitativă sau exemplificativă, după caz.	Adevarat
151. Informarea lucrătorilor cuprinde cel puțin următoarele elemente:  a. Evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a întreprinderii, furnizând informații cu privire la aspecte precum: b. Situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă, furnizând informații cu privire la aspecte precum: c. Deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, precum cele referitoare la organizarea timpului de lucru și implementarea unor noi forme de organizare a muncii.	N/A
152. Organizațiile sindicale/reprezentanții angajaților-lucrătorilor beneficiază în exercițiul funcțiilor de protecție și de garanții suficiente pentru a realiza într-o măsură adecvată sarcinile ce le-au fost încredințate de către lucrători.	Adevarat
153. Compania consultă organizațiile sindicale /reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea Regulamentului intern și tine cont de punctul de vedere al acestora	Fals
154. Compania consultă organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților la elaborarea/modificarea normelor de muncă.	F/A
155. Compania efectuează, atunci când este cazul, concedieri colective doar după desfășurarea de negocieri și proceduri prealabile cu organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților inclusiv în ceea ce privește metodele și mijloacele de evitare a acestora.	Adevarat